

**PENGARUH KONFLIK DAN BEBAN KERJA TERHADAP KEINGINAN KELUAR
(*TURNOVER INTENTION*) KARYAWAN RUMAH MAKAN PAK TJOMOT
DI KABUPATEN GOWA**



SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Melakukan Penelitian Gelar Sarjana
Manajemen Jurusan Manajemen Pada Fakultas Ekonomi
Dan Bisnis Islam UIN Alauddin Makassar

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
Oleh:
SYAHRIL SUPianto
NIM. 90200114079
ALAUDDIN
MAKASSAR

**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI ALAUDDIN MAKASSAR
2018**

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN

Mahasiswa yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Syahril Supianto
NIM : 90200114079
Tempat/Tanggal Lahir : Pawosoi, 19 Agustus 1996
Jenjang Pendidikan : Strata Satu (S-1)
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Jurusan/Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Alamat : Jln. Daeng Tata 1
Judul : Pengaruh Konflik dan Beban Kerja Terhadap
Keinginan Keluar (*Turnover Intention*) Karyawan
Rumah Makan Pak Tjomot di Kabupaten Gowa

Menyatakan dengan sesungguhnya dan penuh kesadaran bahwa skripsi ini adalah hasil karya sendiri. Jika kemudian hari terbukti bahwa karya ini merupakan duplikat, tiruan, plagiat, atau dibuat orang lain, sebagian atau seluruhnya, maka skripsi ini dan gelar yang diperoleh karenanya batal demi hukum.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Samata-Gowa, 27 November 2018
Penyusun,

Syahril Supianto
NIM. 90200114079

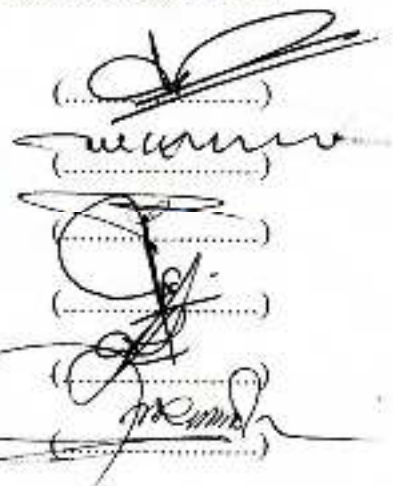
PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi yang berjudul **“Pengaruh Konflik dan Beban Kerja Terhadap Keinginan Keluar (*Turnover Intention*) Karyawan Rumah Makan Pak Tjomot di Kabupaten Gowa”** yang disusun oleh Syahril Supianto, NIM: 90200114079, mahasiswa Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Alauddin Makassar, telah diuji dan dipertahankan dalam sidang munaqasyah yang diselenggarakan pada hari Selasa, 27 November 2018, bertepatan dengan 19 Rabiul Awal 1440 H, dinyatakan telah dapat diterima sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Jurusan Manajemen.

Samata-Gowa, 27 November 2018
19 Rabiul Awal 1440 H

DEWAN PENGUJI :

Ketua	: Prof. Dr. H. Ambo Asse, M.Ag.
Sekretaris	: Dr. H. Abd. Wahab, SE., M.Si.
Penguji I	: Dr. Urbanus Uma Leu, M.Ag.
Penguji II	: Hj. Wahidah Abdullah, S.Ag., M.Ag.
Pembimbing I	: Prof. Dr. H. Muslimin Kara, M.Ag.
Pembimbing II	: Dr. Siradjuddin, M.Si.



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI

Diketahui oleh :
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar



Prof. Dr. H. Ambo Asse, M.Ag.
NIP. 19581022 198703 1 002

KATA PENGANTAR



Assalamualaikum warahmatullahi wabarokatuh.

Alhamdulillah puji dan syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya, sehingga skripsi dengan Judul “Pengaruh Konflik dan Beban Kerja Terhadap Keinginan Keluar (*Turnover Intention*) Karyawan Rumah Makan Pak Tjomot di Kabupaten Gowa” dapat terselesaikan. Penulis juga tidak lupa mengucapkan salam kepada baginda Nabi Muhammad SAW, sebagai Nabi yang dipilih oleh Allah untuk memberi petunjuk bagi umat manusia kejalan yang benar. Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk dapat menyelesaikan program Sarjana Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar.

Dalam kesempatan ini secara khusus penulis mengucapkan terima kasih sedalam-dalamnya kepada kedua orang tua yang tercinta Ibunda Hasnawati dan Ayahanda Masnang yang telah membesarkan dan mendidik dengan sepenuh hati, sekaligus memberi pengajaran banyak hal yang tidak terhingga nilainya dan menjadi penyemangat hidup penulis dalam menghadapi situasi apapun dalam kehidupan. Dalam penyusunan skripsi ini, penulis menyadari bahwa tidak bisa melakukan sesuatu tanpa bantuan dari berbagai pihak terkait. Karena itu, pada kesempatan ini pula dengan penuh rasa hormat penulis haturkan terima kasih sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Musafir Pababbari, M.Si, sebagai Rektor Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar.
2. Bapak Prof. Dr. H. Ambo Asse, M.Ag, sebagai Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar
3. Wakil Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar Bapak Prof. Dr. H. Muslimin Kara, M.Ag., Bapak Dr. Syaharuddin, M.Si. dan Bapak Dr. H. Abd. Wahab, SE., M.Si.
4. Ibu Dr. Hj. Rika Dwi Ayu P., SE., M.Comm dan Bapak Ahmad Effendi, SE., MM, sebagai Ketua dan Sekretaris Jurusan Manajemen.
5. Bapak Prof. Dr. H. Muslimin Kara, S.Ag., M.Ag sebagai Dosen Pembimbing I dan Bapak Dr. Siradjuddin, SE., M.Si. sebagai Dosen Pembimbing II yang telah memberikan waktu luangnya, saran, bimbingan, dan pengarahan dengan penuh kesabaran, sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.
6. Bapak Dr. Awaluddin M.Si sebagai Dosen Penasehat Akademik Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar.
7. Kepada keluarga besar dan adik penulis, terima kasih banyak telah memberikan dukungan, semangat, dan doa-doanya.
8. Kepada Dosen Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar yang telah memberikan ilmu pengetahuan kepada penulis selama dalam proses perkuliahan.
9. Kepada Staf Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar atas bantuan yang telah diberikan.

10. Kepada karyawan Rumah Makan Pak Tjomot yang telah bersedia meluangkan waktunya untuk memberikan bantuan terkait dengan penelitian ini.
11. Kepada teman-teman jurusan manajemen 2014 yang bersama-sama mengalami susah senangnya dalam mencari ilmu pengetahuan.
12. Kepada teman-teman Manajemen B 2014 yang telah memberikan motivasi dan kebahagiaan bersama.
13. Kepada semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu, terima kasih atas semuanya.

Akhir kata, semoga semua bantuan yang telah diberikan dapat bernilai ibadah di sisi Allah SWT. Pada akhirnya, semoga skripsi ini dapat berguna serta dapat digunakan sebagai tambahan informasi dan pengetahuan.

Wassalamualaikum warohmatullahi wabarokatuh.

Samata-Gowa, 27 November 2018

Penulis

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
ALAUDDIN
MAKASSAR
Syahril Supianto
NIM. 90200114079

DAFTAR ISI

	Halaman
JUDUL SKRIPSI	i
PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI	ii
PENGESAHAN SKRIPSI	iii
KATA PENGANTAR	iv
DAFTAR ISI	vii
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR	xii
ABSTRAK	xiii
BAB I. PENDAHULUAN	1-12
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	5
C. Hipotesis	5
D. Defenisi Operasional Variabel	9
E. Kajian Pustaka	10
F. Tujuan dan Kegunaan Penelitian	11
BAB II. TINJAUAN TEORITIS	13-50
A. Manajemen Sumber Daya Manusia	13
1. Fungsi MSDM	14
2. Tujuan MSDM	16
3. Komponen-Komponen MSDM	17
4. Perspektif Islam Tentang MSDM	17
B. Konflik	21

1. Penyebab Konflik	22
2. Pemikiran Tentang Konflik	23
3. Pengaruh Konflik	24
4. Komponen-Komponen Konflik	25
5. Jenis-Jenis Konflik	25
6. Cara Mengatasi Konflik	27
7. Perspektif Islam Tentang Konflik	28
C. Beban Kerja	32
1. Pengukuran Beban Kerja	33
2. Manfaat Analisis Beban Kerja	34
3. Metode Analisis Beban Kerja	35
4. Proses Analisis Beban Kerja	36
5. Perspektif Islam Tentang Beban Kerja	37
D. Keinginan Keluar (<i>Turnover Intention</i>)	39
1. Teori Dua Faktor (<i>Two Factor Theory</i>)	43
2. Perspektif Islam Tentang Keinginan Keluar	44
E. Hubungan Antar Variabel	46
F. Kerangka Pikir	49

BAB III. METODE PENELITIAN 51-62

A. Jenis dan Lokasi Penelitian	51
B. Pendekatan Penelitian	51
C. Populasi dan Sampel	52
D. Sumber Data	52
E. Metode Pengumpulan Data	53
F. Instrumen Penelitian	53
G. Validitas dan Reliabilitas Instrumen	55
H. Metode Analisis Data	57

BAB IV. HASIL PENELITIAN 63-104

A. Gambaran Umum Instansi	63
1. Profil Rumah Makan Pak Tjomot	63
2. Visi dan Misi Rumah Makan Pak Tjomot	64
3. Deskripsi Pekerjaan pada Rumah Makan Pak Tjomot	64
4. Struktur Organisasi Rumah Makan Pak Tjomot	66
B. Hasil Penelitian	67
1. Karakteristik Responden	67
2. Deskripsi Data Penelitian	71
C. Analisis Data	76
1. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas	76
2. Uji Asumsi Klasik	80
3. Uji Regresi Linear Berganda	87
4. Koefisien Korelasi	89
5. Koefisien Determinasi	90
6. Uji Hipotesis	91
D. Pembahasan	94
BAB V. PENUTUP	105-106
A. Penutup	105
B. Saran	105
DAFTAR PUSTAKA	107-110
LAMPIRAN	111-123
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	124

DAFTAR TABEL

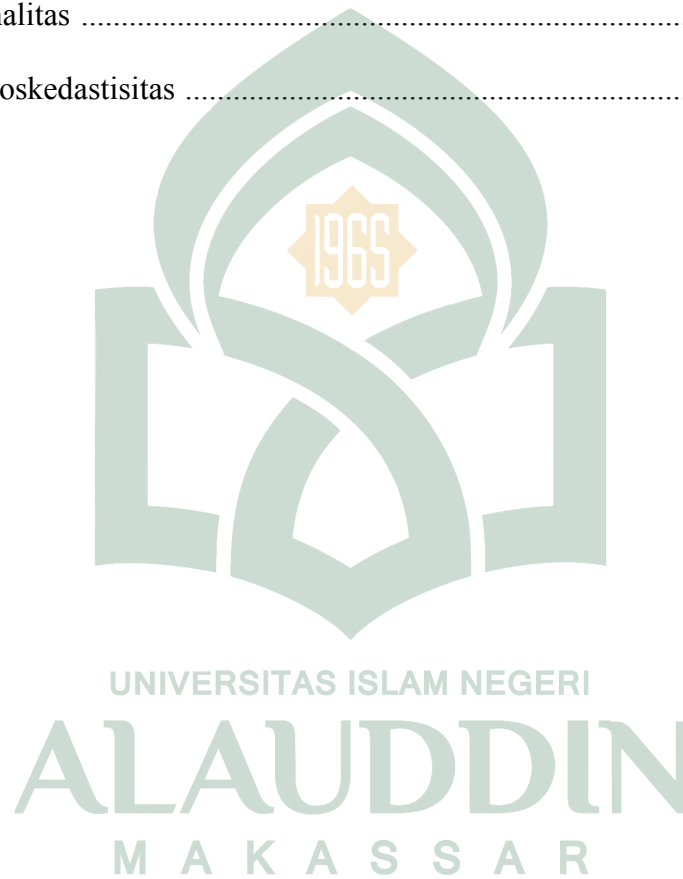
No.	Teks	Halaman
3.1	Instrumen Penelitian	54
3.2	Pedoman untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi	60
4.1	Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	67
4.2	Responden Berdasarkan Usia	68
4.3	Responden Berdasarkan Masa Kerja	69
4.4	Responden Berdasarkan Pendidikan	70
4.5	Tanggapan Responden Mengenai Konflik	72
4.6	Tanggapan Responden Mengenai Beban Kerja	73
4.7	Tanggapan Responden Mengenai Keinginan Keluar	75
4.8	Hasil Pengujian Validitas Konflik (X_1)	77
4.9	Hasil Pengujian Validitas Beban Kerja (X_2)	78
4.10	Hasil Pengujian Validitas Keinginan Keluar (Y)	79
4.11	Hasil Pengujian Reliabilitas	80
4.12	Hasil Uji Normalitas	81
4.13	Hasil Uji Multikolinearitas	83
4.14	Hasil Uji Autokorelasi	84
4.15	Durbin Watson	85
4.16	Hasil Uji Heteroskedastisitas	86
4.17	Hasil Pengujian Regresi	88

4.18 Koefisien Korelasi	89
4.19 Pedoman untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi	90
4.20 Koefisien Determinasi	90
4.21 Hasil Uji Simultan	92
4.22 Hasil Uji Parsial	93



DAFTAR GAMBAR

No.	Teks	Halaman
2.1	Kerangka Pikir	50
4.1	Struktur Organisasi Rumah Makan Pak Tjomot	66
4.2	Uji Normalitas	82
4.2	Uji Heteroskedastisitas	86



ABSTRAK

Nama : Syahril Supianto

Nim : 90200114079

Judul : Pengaruh Konflik dan Beban Kerja Terhadap Keinginan Keluar (*Turnover Intention*) Karyawan Rumah Makan Pak Tjomot di Kabupaten Gowa

Turnover intention diartikan sebagai keinginan seseorang untuk keluar atau berpindah dari tempat pekerjaannya. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui adanya pengaruh simultan dan parsial antara konflik dan beban kerja terhadap keinginan keluar (*turnover intention*) karyawan Rumah Makan Pak Tjomot di Kabupaten Gowa.

Jenis penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Pengumpulan data dilakukan dengan wawancara dan penyebaran kuesioner. Teknik pengambilan sampel yaitu sampel jenuh dengan jumlah karyawan sebanyak 25 orang. Metode analisis data yang digunakan, yaitu analisis regresi linear berganda, uji asumsi klasik, uji t, uji F dengan menggunakan program SPSS 21.

Hasil penelitian ini secara simultan menunjukkan bahwa konflik dan beban kerja berpengaruh terhadap keinginan keluar (*turnover intention*) dengan nilai $F_{hitung} 63,350 > F_{tabel} 3,39$ dengan probabilitas signifikansi 0,000. Konflik berpengaruh terhadap keinginan keluar (*turnover intention*) dengan nilai $t_{hitung} 3,423 > t_{tabel} 1,708$ dan probabilitas signifikansi 0,002. Beban kerja berpengaruh terhadap keinginan keluar (*turnover intention*) dengan nilai $t_{hitung} 2,300 > t_{tabel} 1,708$ dan probabilitas signifikansi sebesar 0,031.

Implikasi penelitian ini dapat dijadikan pertimbangan bagi Rumah Makan Pak Tjomot dalam menangani masalah keinginan keluar (*turnover intention*) karyawan dengan cara, saling menerima pendapat, menciptakan hubungan yang harmonis, memberikan gaji yang sesuai atau memberikan insentif tambahan, dan mengurangi jam kerja karyawan.

Kata Kunci: Konflik, Beban Kerja, Keinginan Keluar (*Turnover Intention*)

BAB I

PENDAHULUAN

A. *Latar Belakang Masalah*

Pada era globalisasi saat ini, bisnis usaha yang bergerak dibidang kuliner merupakan usaha yang paling menjanjikan di dalam ruang lingkup kehidupan. Hal tersebut menandakan bahwa sektor makanan adalah salah satu paling diminati masyarakat. Dalam perkembangan industri kuliner tidak terlepas dari persaingan yang semakin ketat. Hal Ini dibuktikan dengan banyaknya rumah makan yang bertebaran dimana-mana.

Rumah makan yang baik ditentukan oleh sumber daya manusia itu sendiri. Menurut Jacson & Schuler sumber daya manusia adalah orang yang berbakat dan bersemangat tinggi yang tersedia bagi organisasi atau unit usaha sebagai kontributor potensial untuk menciptakan dan merealisasikan tujuan, visi dan misinya.¹ Tujuan suatu unit usaha dapat tercapai dengan cara memperhatikan dan memelihara karyawannya agar karyawan yang memiliki kualifikasi yang baik, tidak memiliki keinginan untuk pindah bahkan meninggalkan tempat pekerjaannya karena kurang mendapat perhatian dari atasan.

Turnover intention adalah adanya keinginan karyawan untuk berhenti dari pekerjaannya. Bentuk nyata yang dilakukan karyawan yaitu dengan cara menarik diri

¹Eka Suhartini, *Islamic Human Resource Management* (Makassar: Alauddin University Press, 2015) h. 9.

dari suatu tempat pekerjaan untuk mencari pekerjaan lain. Tindakan penarikan diri menurut Abelson terdiri atas beberapa komponen yang secara simultan muncul di dalam individu seseorang, berupa adanya pikiran untuk keluar, keinginan untuk mencari lowongan pekerjaan lain, serta adanya keinginan untuk meninggalkan suatu organisasi.²

Masalah yang terjadi di Rumah Makan Pak Tjomot salah satunya keinginan keluar (*turnover intention*) karyawan. *Turnover intention* merupakan hal yang paling mendasar di dalam ruang lingkup pekerjaan, karena hal tersebut berkaitan dengan tenaga kerja. Banyaknya karyawan yang ingin keluar atau berpindah akan berpengaruh kepada kestabilan operasional dan ketidakpastian terhadap kondisi tenaga kerja yang ada. Karena itu, manajer perlu mengurangnya sampai pada tingkat-tingkat yang dapat diterima. Sehingga usaha bisnis makanan tersebut tetap berjalan secara *optimal* dalam mencapai tujuannya.

Konflik paling sering terjadi di ruang lingkup usaha rumah makan. Konflik terjadi antara manajer dengan karyawan atau sesama karyawan yang bekerja di tempat itu. Perselisihan atau perbedaan pendapat adalah indikator terciptanya suatu konflik. Apabila konflik tidak dapat dikendalikan, maka akan menciptakan suasana lingkup kerja yang tidak harmonis. Hasilnya, segala sesuatu yang dikerjakan tidak dapat berjalan dengan efektif. Sehingga secara tidak langsung akan berdampak pada bisnis itu sendiri.

²Lijan Poltak Sinambela, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja* (Jakarta: Bumi Aksara, 2016), h. 212.

Adanya perbedaan kepribadian pada diri manusia memungkinkan terjadinya perselisihan antara sesama karyawan yang tidak dapat dihindari. Berhadapan dengan orang-orang yang mempunyai sikap dan perilaku yang berbeda-beda. Hal tersebut dapat berpotensi terjadinya pertengkaran, perkelahian, dan sakit hati.

Konflik yang terjadi di Rumah Makan Pak Tjomot adalah masalah kesejahteraan karyawan. Pihak yang berseteru yaitu manajer dengan karyawan. Hal ini berkaitan dengan pemberian gaji yang masih rendah. Karyawan merasa gaji yang diberikan tidak sesuai dengan pekerjaan yang diberikan kepada dirinya. Karyawan menginginkan gaji yang layak untuk dapat memenuhi kehidupannya. Selain itu, konflik sesama karyawan juga terjadi yang berkaitan dengan pembagian tugas.

Salah satu aspek yang harus juga diperhatikan oleh setiap pelaku bisnis rumah makan adalah beban kerja. Beban kerja akan berpengaruh kepada karyawan dalam meningkatkan produktivitas dalam bekerja. Beban kerja yang berlebih terjadi bila lingkungan memberi tuntutan melebihi kemampuan individu. Beban kerja yang berlebihan menimbulkan rasa tidak senang terhadap pekerjaan dan akan membangun iklim kerja yang tidak menyenangkan. Gibson mengatakan bahwa beban kerja yang baik berupa keharusan mengerjakan tidak terlalu banyak tugas atau penyediaan waktu yang cukup untuk menyelesaikan tugas, maupun suatu keharusan mengerjakan tugas yang standar hasil karyanya terlalu tinggi akan memengaruhi motivasi dan kepuasan kerja karyawan, meningkatnya absensi, serta angka kecelakaan kerja.³

³Suharti, *Kinerja Pegawai: Suatu Kajian dengan Pendekatan Analisis Beban Kerja* (Makassar: Alauddin University Press, 2012), h. 245.

Kartini Kartono mengemukakan bahwa karyawan yang dibebani secara fisik maupun psikis yang sangat berat dan tidak sesuai dengan kemampuannya akan menyebabkan menurunnya kemampuannya bekerja. Suatu penelitian yang dilakukan Lumberg bahwa orang akan berfungsi secara *optimal* dalam bekerja dengan kondisi beban berat yang sedang dan akan berfungsi kurang maksimal dengan kondisi *overload* dan *underload*.⁴

Beban kerja yang dialami oleh karyawan di Rumah Makan Pak Tjomot adalah pada masa kerja atau jam kerja. Menurut karyawan, mereka mengalami tekanan yang diakibatkan oleh tingginya jam kerja dalam perharinya. Jam kerja yang diberikan oleh manajer dalam sehari adalah 10 jam. Penggunaan waktu kerja yang berlebih membuat karyawan kelelahan dan menurunnya stamina tubuh.

Selain jam kerja yang tinggi, intensitas kerja di Rumah Makan Pak Tjomot cukup padat, terutama memasuki jam-jam makan. Ramainya pelanggan yang datang mengharuskan karyawan dapat melayani secara maksimal dan dituntut untuk bekerja secara cepat dan tepat. Bentuk pelayanan yang diberikan karyawan mulai dari pemesanan, pengolahan makanan, hingga distribusi makanan kepada pelanggan. Penggunaan jam lembur pun sering dilakukan manajer kepada karyawan untuk memenuhi kebutuhan dari pelanggan.

Berdasarkan latar belakang masalah yang dikemukakan di atas, maka peneliti dengan ini ingin membuat sebuah penelitian yang berjudul: **“Pengaruh Konflik dan**

⁴Suharti, *Kinerja Pegawai: Suatu Kajian dengan Pendekatan Analisis Beban Kerja* (Makassar: Alauddin University Press, 2012), h. 246.

Beban Kerja Terhadap Keinginan Keluar (*Turnover Intention*) Karyawan Rumah Makan Pak Tjomot di Kabupaten Gowa.”

B. Rumusan Masalah

Rumusan pokok masalah dalam penelitian ini, adalah sebagai berikut:

1. Apakah konflik dan beban kerja berpengaruh terhadap keinginan keluar (*turnover intention*) karyawan Rumah Makan Pak Tjomot di Kabupaten Gowa?
2. Apakah konflik berpengaruh terhadap keinginan keluar (*turnover intention*) karyawan Rumah Makan Pak Tjomot di Kabupaten Gowa?
3. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap keinginan keluar (*turnover intention*) karyawan Rumah Makan Pak Tjomot di Kabupaten Gowa?

C. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan.⁵ Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

- 1. Konflik dan Beban Kerja Berpengaruh Terhadap Keinginan Keluar (*Turnover Intention*) Karyawan Rumah Makan Pak Tjomot di Kabupaten Gowa.**

⁵Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2010), h. 96.

Abelson menyatakan bahwa sebagian besar karyawan yang meninggalkan organisasi dikarenakan alasan sukarela dapat dikategorikan atas perpindahan kerja sukarela yang dapat dihindarkan (*avoidable voluntary turnover*) dan perpindahan kerja sukarela yang tidak dapat dihindarkan (*unavoidable voluntary turnover*). *Avoidable voluntary turnover* dapat disebabkan karena alasan berupa gaji, kondisi kerja, atasan atau ada organisasi lain yang dirasakan lebih baik, sedangkan perpindahan kerja sukarela yang tidak dapat dihindarkan (*unavoidable voluntary turnover*) dapat disebabkan karena perubahan jalur karir atau faktor keluarga.⁶

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Nurul Imani Kurniawati yang berjudul analisis pengaruh *conflict* dan beban kerja terhadap *turnover intention* dengan stres kerja sebagai variabel *intervening*, studi pada PT. Bank Negara Indonesia (Persero), Tbk wilayah Semarang. Adapun hasil penelitiannya bahwa *conflict* dan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada PT. Bank Negara Indonesia (Persero), Tbk wilayah Semarang. Artinya baik *conflict* dan beban kerja memberi pengaruh yang searah terhadap *turnover intention* karyawan, yaitu apabila *conflict* dan beban kerja naik, maka keinginan karyawan keluar/berpindah dari tempat kerjanya (*turnover intention*) akan meningkat dan begitupun sebaliknya.⁷

Berdasarkan uraian di atas, maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

⁶Lijan Poltak Sinambela, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja* (Jakarta: Bumi Aksara, 2016), h. 212.

⁷Nurul Imani Kurniawati, "Analisis Pengaruh Conflict dan Beban Kerja Terhadap Turnover Intention dengan Stress Kerja Sebagai Variabel Intervening, Studi pada PT. Bank Negara Indonesia (Persero), Tbk Wilayah Semarang". *Thesis* (Semarang: Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro, 2018), h.1.

H1: Diduga konflik dan beban kerja berpengaruh terhadap keinginan keluar (*turn-over intention*) karyawan Rumah Makan Pak Tjomot di Kabupaten Gowa.

2. Konflik Berpengaruh Terhadap Keinginan Keluar (*Turnover Intention*)

Karyawan Rumah Makan Pak Tjomot di Kabupaten Gowa.

Menurut Stephen P. Robbins berpendapat bahwa konflik perlu dipersepsi oleh pihak-pihak yang terlibat di dalamnya. Konflik itu merupakan sebuah persoalan persepsi. Jika tanpa seorang pun yang menyadari adanya suatu konflik, maka disepakati secara umum bahwa tidak terdapat adanya konflik. Sudah tentu perlu diingatkan bahwa konflik-konflik yang dipersepsi, mungkin tidak bersifat riil dan dalam kenyataan cukup banyak situasi yang dinyatakan konfliktif, bukanlah situasi konflik yang karena para anggota kelompok yang terlibat di dalamnya tidak mempersepsinya sebagai suatu konflik. Jadi dapat dikatakan bahwa agar terdapat adanya suatu konflik, konflik harus dipersepsi keberadaannya.⁸

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Dwi Irzani yang berjudul pengaruh konflik dan ambiguitas peran terhadap keinginan keluar karyawan dengan kepuasan kerja variabel mediasi sebagai variabel mediasi pada PT. Asuransi Raksa Pratikara di Surabaya. Adapun hasil penelitian yang menyatakan bahwa konflik mempunyai pengaruh positif terhadap keinginan keluar kerja karyawan PT. Asuransi Raksa Pratikara di Surabaya. Pengaruh langsung tersebut terbukti signifikan, sebagaimana ditunjukkan dalam data deskriptif bahwa tingginya persepsi responden atas

⁸J. Winardi, *Manajemen Perubahan: Management of Change* (Jakarta: Kencana, 2005), h. 162.

variabel konflik diikuti dengan tanggapan yang tinggi pula atas tanggapan yang digunakan untuk mengidentifikasi keinginan karyawan untuk keluar kerja.⁹

Berdasarkan uraian di atas, maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H2: Diduga konflik berpengaruh terhadap keinginan keluar (*turnover intention*) karyawan Rumah Makan Pak Tjomot di Kabupaten Gowa.

3. Beban Kerja Berpengaruh Terhadap Keinginan Keluar (*Turnover Intention*) Karyawan Rumah Makan Pak Tjomot di Gowa.

Menurut BAKN bahwa beban kerja adalah sejumlah pekerjaan yang harus diselesaikan oleh sekelompok atau seseorang dalam waktu tertentu. Beban kerja dapat dilihat dalam dua sudut pandang, yaitu secara objektif dan secara subjektif. Beban kerja secara objektif adalah keseluruhan waktu yang dipakai atau jumlah aktivitas yang dilakukan seseorang dalam bekerja. Sedangkan beban kerja secara subjektif adalah ukuran yang digunakan seseorang terhadap pertanyaan tentang beban kerja yang diajukan, tentang perasaan kelebihan beban kerja, ukuran dari tekanan pekerjaan dan kepuasan kerja.¹⁰

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Firda Widiawati yang berjudul pengaruh beban kerja, stres kerja dan motivasi kerja terhadap *turnover intention* karyawan pada PT. Geogiven Visi Mandiri Semarang. Adapun hasil penelitian yang menyatakan bahwa *turnover intention* dipengaruhi oleh beban kerja dan menunjukan

⁹Dwi Irzani, "Pengaruh Konflik dan Ambiguitas Peran Terhadap Keinginan Keluar Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi pada PT. Asuransi Raksa Pratikara di Surabaya". *Jurnal Ilmu Manajemen* 2, no.1 (2014): h.276.

¹⁰Suharti, *Kinerja Pegawai: Suatu Kajian dengan Pendekatan Analisis Beban Kerja* (Makassar: Alauddin University Press, 2012), h. 259.

hubungan yang positif. Keinginan berpindah atau keluar yang terjadi di perusahaan dikarenakan adanya beban kerja yang diberikan terlalu banyak kepada karyawan.¹¹

Berdasarkan uraian di atas, maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H3: Diduga beban kerja berpengaruh terhadap keinginan keluar (*turnover intention*) karyawan Rumah Makan Pak Tjomot di Kabupaten Gowa.

D. Defenisi Operasional Variabel

Defenisi operasional variabel adalah defenisi yang didasarkan atas sifat-sifat hal yang didefinisikan yang dapat diamati (diobservasi). Konsep diamati atau diobservasi ini penting, karena hal yang dapat diamati itu membuka kemungkinan bagi orang lain selain peneliti untuk melakukan hal yang serupa, sehingga apa yang dilakukan oleh peneliti terbuka untuk diuji kembali oleh orang lain.¹² Defenisi operasional variabel ini kemudian diuraikan menjadi indikator empiris yang meliputi, yaitu:

1. Variabel Dependen (Y)

a. Keinginan Keluar (*Turnover Intention*) (Y)

Turnover intention adalah keinginan seseorang untuk keluar atau berpindah dari tempat pekerjaannya untuk mencari pekerjaan lain disebabkan tidak mendapatkan kenyamanan dalam bekerja.

2. Variabel Independen (X)

¹¹Firda Widiawati, "Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan PT. Geogiven Visi Mandiri Semarang". *Jurnal Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Pandanaran 1*, (2016): h.7.

¹²Sumadi Suryabrata, *Metodologi Penelitian* (Jakarta: Rajawali Pers, 1983), h. 83.

a. Konflik (X_1)

Konflik merupakan suatu kondisi terjadinya pertentangan antara dua orang atau lebih di suatu organisasi yang timbul karena mempunyai perbedaan atau persepsi yang berbeda-beda dalam mencapai suatu tujuan.

b. Beban Kerja (X_2)

Beban kerja adalah sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh seseorang dalam jangka waktu tertentu untuk memenuhi target yang diberikan oleh atasannya.

E. Kajian Pustaka

1. Firda Widiawati, September 2016, Pengaruh beban kerja, stres kerja dan motivasi kerja terhadap *turnover intention* karyawan PT. Geogiven Visi Mandiri Semarang. Adapun metode penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Hasil analisis tentang pengaruh beban kerja, stres kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan PT. Geogiven Visi Mandiri Semarang.
2. Ni Luh Tesi Riani, November 2017, Pengaruh stres kerja, beban kerja dan lingkungan kerja non fisik terhadap *turnover intention* karyawan di PT. Berkat Abadi Surya Cemerlang Semarang. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Adapun hasil penelitian tentang pengaruh stres kerja, beban kerja dan lingkungan kerja non fisik berpengaruh

positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan di PT. Berkat Abadi Surya Cemerlang Semarang.

3. Ahmad Yofandi, Februari 2017, Pengaruh konflik kerja, stres kerja, dan semangat kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V (Persero) Pekanbaru. Metode penelitian yang digunakan yaitu penelitian kuantitatif dan menggunakan pendekatan asosiatif. Adapun hasil penelitian konflik kerja, stres kerja, dan semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Perkebunan Nusantara V (Persero) Pekanbaru.
4. Randi Saputra, Oktober 2017, Pengaruh konflik kerja dan jaminan sosial terhadap *turnover intention* karyawan bagian produksi PT. Riau Crumb Rubber Factory Kota Pekanbaru. Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dan menggunakan pendekatan asosiatif. Adapun hasil penelitian menunjukkan bahwa konflik kerja dan jaminan sosial berpengaruh positif terhadap *turnover intention* karyawan bagian produksi PT. Riau Crumb Rubber Factory Kota Pekanbaru.

F. Tujuan Penelitian dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan penelitian

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis konflik dan beban kerja yang memengaruhi keinginan keluar (*turnover intention*) karyawan Rumah Makan Pak Tjomot di Kabupaten Gowa.

- b. Untuk mengetahui dan menganalisis konflik yang memengaruhi keinginan keluar (*turnover intention*) karyawan Rumah Makan Pak Tjomot di Kabupaten Gowa.
- c. Untuk mengetahui dan menganalisis beban kerja yang memengaruhi keinginan keluar (*turnover intention*) karyawan Rumah Makan Pak Tjomot di Kabupaten Gowa.

2. Kegunaan Penelitian

a. Bagi Penulis

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai sarana untuk mengembangkan wawasan dan pengetahuan mengenai masalah yang diteliti dan dapat menerapkan teori-teori yang diperoleh dari bangku perkuliahan.

b. Bagi Perguruan Tinggi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan keilmuan dan referensi bagi pihak-pihak yang akan melakukan penelitian lebih lanjut terkait dengan penelitian yang dilakukan.

c. Bagi Pelaku Bisnis Usaha Rumah Makan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai pertimbangan bagi pelaku bisnis dalam menangani masalah yang ada untuk mengurangi keinginan keluar (*turnover intention*) karyawan dan mengerti tentang apa saja yang menjadi aspirasi dan keinginan karyawan yang bekerja di rumah makan.

BAB II

TINJAUAN TEORITIS

A. *Manajemen Sumber Daya Manusia*

Defenisi tentang manajemen sumber daya manusia (*human resources management*) adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa, dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok pekerja. Menurut Umar manajemen sumber daya manusia yaitu sebagai suatu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan atas pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja dengan maksud untuk mencapai tujuan organisasi secara terpadu.¹³

Menurut Dessler manajemen sumber daya manusia merupakan suatu kebijakan dan praktik yang dibutuhkan seseorang yang menjalankan aspek orang atau sumber daya manusia dari posisi seorang manajemen, meliputi perekrutan, penyaringan, pelatihan, pengimbalan, dan penilaian.¹⁴ Lingkup manajemen sumber daya manusia meliputi semua aktifitas yang berhubungan dengan sumber daya manusia organisasi, seperti dikatakan Russel dan Bernadin mencakup yaitu:

1. Rancangan organisasi.
2. *Staffing*

¹³Abbas Padil, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Makassar: Alauddin University Press, 2014), h. 1.

¹⁴ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Kencana, 2010), h. 5-6.

3. Sistem *reward*, tunjangan-tunjangan, dan peraturan (*compliance*).
4. Manajemen *performance*.
5. Pengembangan pekerja dan organisasi.
6. Komunikasi dan hubungan masyarakat.¹⁵

1. Fungsi MSDM

Suatu kegiatan akan berjalan lancar, apabila memanfaatkan fungsi-fungsi manajemen. Fungsi manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut:¹⁶

a. Perencanaan

Adalah kegiatan memperkirakan tentang keadaan tenaga kerja, agar sesuai dengan kebutuhan organisasi secara efektif dan efisien, dalam membantu mewujudkan tujuan.

b. Pengorganisasian

Adalah kegiatan untuk mengatur pegawai dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi, dalam bentuk bagan organisasi.

c. Pengarahan

Adalah kegiatan memberi petunjuk kepada pegawai, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif secara efisien dalam membantu tercapainya tujuan organisasi.

d. Pengendalian

¹⁵Abd. Rasyid Masri, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Analisis Hasil Penelitian Sosial* (Makassar: Alauddin University Press, 2013), h. 2-3.

¹⁶Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Kencana, 2010), h. 9-11.

Merupakan kegiatan mengendalikan pegawai agar menaati peraturan organisasi dan bekerja sesuai dengan rencana untuk dapat terpenuhinya target yang diharapkan.

e. Pengembangan

Merupakan proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral pegawai melalui pendidikan dan pelatihan.

f. Kompensasi

Merupakan pemberian balas jasa langsung berupa uang atau barang kepada pegawai sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada organisasi.

g. Pengintegrasian

Merupakan kegiatan untuk mempersatukan kepentingan suatu organisasi dan kebutuhan pegawai, agar tercipta kerja sama yang saling menguntungkan.

h. Pemeliharaan

Merupakan kegiatan untuk pemeliharaan atau meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas, agar mereka bekerja sama sampai pensiun.

i. Kedisiplinan

Merupakan keinginan dan kesadaran untuk mencapai peraturan organisasi dan norma sosial dalam mewujudkan tujuan organisasi.

j. Pemberhentian

Merupakan putusnya hubungan kerja seorang pegawai dari suatu organisasi karena disebabkan keinginan pegawai, keinginan organisasi, berakhirnya kontrak pensiun atau sebab lainnya.

2. Tujuan MSDM

Setiap organisasi, termasuk perusahaan menetapkan tujuan-tujuan tertentu yang ingin mereka capai dalam manajemen setiap sumber dayanya termasuk sumber daya manusia. Adapun tujuan MSDM meliputi:¹⁷

a. Tujuan Kemasyarakatan/Sosial

Tujuan sosial manajemen sumber daya manusia adalah agar organisasi bertanggung jawab secara sosial dan etis terhadap kebutuhan dan tantangan masyarakat seraya dapat meminimalkan dampak negatif tuntutan itu terhadap organisasi.

b. Tujuan Organisasional

Tujuan organisasional adalah sasaran (*target*) formal yang dibuat untuk membantu organisasi mencapai tujuannya. Departemen sumber daya manusia dibentuk untuk membantu para manajer mencapai tujuan suatu organisasi.

c. Tujuan Fungsional

Tujuan fungsional yaitu tujuan untuk mempertahankan kontribusi departemen sumber daya manusia pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi, sehingga dapat memberikan kontribusinya yang maksimal.

d. Tujuan Pribadi

Tujuan individual yaitu tujuan pribadi dari setiap anggota organisasi yang hendak dicapai melalui aktivitasnya di dalam organisasi.

¹⁷Eka Suhartini, *Islamic Human Resource Management* (Makassar: Alauddin University Press, 2015), h. 10-12.

3. Komponen-Komponen MSDM

Pada hakikatnya MSDM adalah tindakan mengelola SDM dalam menggunakan alat kerja untuk mencapai sasaran kerja dalam suatu organisasi. Ada tiga unsur utama dalam organisasi, yaitu:¹⁸

a. Sasaran Kerja

Suatu organisasi mempunyai sasaran yang ingin dicapai, dalam organisasi bisnis. Sasaran yang ingin dicapai adalah laba, nilai tambah ekonomi dan memaksimalkan nilai.

b. Alat Kerja

Untuk mencapai sasaran kerja dibutuhkan alat kerja yang terdiri dari: modal, ilmu, teknologi, dan informasi. Alat kerja lazim disebut *input* yang diproses oleh tenaga kerja menjadi *output*.

c. Tenaga Kerja

Untuk mencapai sasaran kerja dibutuhkan SDM yang mampu mengoperasikan alat kerja secara efektif, efisien, dan produktif.

4. Perspektif Islam Tentang MSDM

Manusia diciptakan oleh Allah sebagai penerima dan pelaksana ajaran, sehingga ia ditempatkan pada kedudukan yang mulia. Untuk mempertahankan kedudukannya yang mulia dan bentuk pribadi yang bagus itu, Allah melengkapinya dengan akal dan perasaan yang memungkinkannya menerima dan mengembangkan

¹⁸Darsono P. dan Tjatjuk Siswandoko, *Manajemen Sumber Daya Manusia Abad 21*, (Jakarta: Nusantara Consulting, 2011), h. 38.

ilmu pengetahuan dan membudayakan ilmu yang dimilikinya. Ini berarti bahwa kedudukan manusia sebagai makhluk yang mulia itu karena akal dan perasaan, ilmu pengetahuan dan kebudayaan yang seluruhnya dikaitkan kepada pengabdian pada pencipta.¹⁹

Manajemen sumber daya manusia di dalam islam adalah semua sumber daya yang dimanfaatkan guna untuk ibadah kepada Allah, bukan untuk yang lainnya. Dengan adanya rasa menerima amanah dari Allah, maka kemampuan yang dimiliki akan ditingkatkan dan dilakukan dalam rangka menjalankan amanah yang diemban. Pada intinya manajemen sumber daya manusia mengacu pada pencapaian kesejahteraan yang diridhoi Allah, tuhan semesta alam.

Sumber daya manusia merupakan kekuatan terbesar dalam pengolahan seluruh sumber daya yang ada dimuka bumi, karena pada dasarnya seluruh ciptaan Allah SWT yang ada di muka bumi ini sengaja diciptakan oleh Allah untuk kemaslahatan umat manusia, yaitu sebagai pemimpin/khalifah, baik itu pemimpin bagi diri sendiri atau pemimpin bagi orang lain. Hal ini telah dijelaskan oleh Allah dalam Al-Qu'ran Surah Al-Baqarah/2 ayat 30:

وَإِذْ قَالَ رَبُّكَ لِلْمَلَائِكَةِ إِنِّي جَاعِلٌ فِي الْأَرْضِ خَلِيفَةً ۖ قَالُوا أَتَجْعَلُ فِيهَا مَنْ

يُفْسِدُ فِيهَا وَيَسْفِكُ الدِّمَاءَ وَنَحْنُ نُسَبِّحُ بِحَمْدِكَ وَنُقَدِّسُ لَكَ ۗ قَالَ إِنِّي أَعْلَمُ مَا

لَا تَعْلَمُونَ (٣٠)

¹⁹Eka Suhartini, *Islamic Human Resource Management* (Makassar: Alauddin University Press, 2015), h. 5.

Terjemahan:

“Ingatlah ketika Tuhanmu berfirman kepada para Malaikat: “Sesungguhnya Aku hendak menjadikan seorang khalifah di muka bumi.” Mereka berkata: “Mengapa kamu hendak menjadikan (khalifah) di bumi itu orang yang akan membuat kerusakan padanya dan menumpahkan darah padahal kami senantiasa bertasbih dengan memuji-Mu dan menyucikan namaMu?” Tuhan berfirman: “Sesungguhnya Aku mengetahui apa yang tidak kamu ketahui.” (Q.S. Al-Baqarah: 30).²⁰

Ayat di atas menerangkan bahwa sampaikan wahai Rasul kepada manusia saat Rabbmu berfirman kepada para malaikat, “Sesungguhnya Aku akan menciptakan di bumi suatu kaum yang sebagian akan meneruskan sebagian yang lain untuk memakmurkannya.” Maka para malaikat berkata, “Ya Rabb kami, tunjukkanlah dan sampaikanlah kepada kami apa hikmah dari penciptaan mereka, padahal mereka akan membuat kerusakan di bumi dan menumpahkan darah dengan cara yang zhalim dan melampaui batas. Sementara kami selalu menaati-Mu, menyucikan-Mu dengan penyucian yang patut dan sesuai dengan pujian dan keagungan-Mu, dan memuliakan-Mu dengan segala sifat-sifat kesempurnaan dan keagungan?”. Maka Allah menjawab, sesungguhnya aku mengetahui apa yang tidak kalian ketahui, berupa kemaslahatan yang rajih dibalik penciptaan mereka.²¹

Manusia diberi kedudukan oleh Allah sebagai khalifah di muka bumi untuk mengelola, memelihara, dan melestarikan alam seraya dapat dimanfaatkan demi menciptakan kesejahteraan seluruh umat manusia dalam rangka beribadah kepada Allah. Dalam pengelolaan sumber daya seharusnya dikelola dengan baik dan benar.

²⁰Al-Hidayah House Of Quran Sdn Bhd, *Al-quran dan Terjemahnya* (Selangor: Beirut Lebanon, 2009), h. 6.

²¹Hitmat Basyir et. Al, *Tafsir Al-Muyassar* (Solo: An-Naba, 2011) , h. 21.

Oleh karena itu, manusia selama hidup di bumi diwajibkan untuk meningkatkan kemampuan ilmu pengetahuan, fisik, maupun rohani yang lebih baik. Ketika menjalankan tugas sebagai manusia diharuskan menjauhi sifat-sifat buruk yang dapat menyebabkan kerusakan alam di bumi dan menjaga hubungan antara sesama manusia. Pada hakikatnya manusia tidak akan terlepas dengan manusia lain, karena manusia diciptakan untuk saling mengenal. Selain itu, manusia juga harus senantiasa selalu ingat kepada Allah dengan menjalankan seluruh perintah-perintah-Nya dan menjauhi segala bentuk larangan-larangan-Nya.

Rasulullah SAW mempertegas firman Allah bahwa seluruh umat manusia adalah khalifah dalam segala aspek kehidupan yang akan dimintai pertanggungjawabannya kelak, sebagaimana yang terdapat di dalam HR. Bukhari no. 2546:

حَدَّثَنَا بَشْرُ بْنُ مُحَمَّدٍ السَّخْتِيَانِيُّ أَخْبَرَنَا عَبْدُ اللَّهِ أَخْبَرَنَا يُونُسُ عَنْ الزُّهْرِيِّ
 قَالَ أَخْبَرَنِي سَالِمٌ عَنْ ابْنِ عُمَرَ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُمَا قَالَ سَمِعْتُ رَسُولَ اللَّهِ
 صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ يَقُولُ كُلُّكُمْ رَاعٍ وَمَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ وَالْإِمَامُ رَاعٍ
 وَمَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ وَالرَّجُلُ رَاعٍ فِي أَهْلِهِ وَمَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ وَالْمَرْأَةُ فِي
 بَيْتِ زَوْجِهَا رَاعِيَةٌ وَمَسْئُولَةٌ عَنْ رَعِيَّتِهَا وَالْخَادِمُ فِي مَالِ سَيِّدِهِ رَاعٍ
 وَمَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ قَالَ وَحَسِبْتُ أَنْ قَدْ قَالَ وَالرَّجُلُ رَاعٍ فِي مَالِ أَبِيهِ

Terjemahan:

Telah bercerita kepada kami (Bisyir bin Muhammad As-Sakhtiyaaniy) telah mengabarkan kepada kami (Yunus) dari (Az Zuhry) berkata telah bercerita kepadaku (Salim) dari (Ibnu ‘Umar radliallahu ‘anhuma) berkata; Aku mendengar Rasulullah shallallahu ‘alaihi wasallam bersabda: “Setiap kalian adalah pemimpin dan akan dimintai pertanggung jawaban atas yang dipimpinnya. Imam (kepala Negara) adalah pemimpin dan akan dimintai pertanggungjawaban atas rakyatnya. Seorang suami dalam keluarganya adalah pemimpin yang akan dimintai pertanggung jawaban atas keluarganya. Seorang istri adalah pemimpin di dalam urusan rumah tangga suaminya dan akan dimintai pertanggung jawaban atas urusan rumah tangga tersebut. Seorang pembantu dalam urusan harta tuannya adalah pemimpin dan akan diminta pertanggungjawaban atas urusan tanggung jawab tersebut”. Dia (Ibnu ‘Umar radliallahu ‘anhuma) berkata: “Aku menduga Beliau juga bersabda: “Dan seorang anak laki-laki adalah pemimpin dalam urusan harta ayahnya”. (HR. Bukhari no. 2546).²²

Pada dasarnya manusia adalah makhluk yang paling sempurna dibanding makhluk lain yang ada di bumi, manusia dianugerahkan akal untuk berpikir atas apa yang akan dilakukan. Manusia memiliki potensi menjadi mulia-mulianya makhluk dan pula potensi serendah-rendahnya makhluk. Sumber daya manusia merupakan kekuatan terbesar dalam pengelolaan seluruh sumber daya yang ada di bumi. Karena itu, dengan adanya akal dan hati dapat dimanfaatkan untuk mempelajari serta mengkaji pesan-pesan Allah SWT dan Rasulullah dalam mengelola alam semesta ini agar selamat dunia dan akhirat.

B. Konflik

Konflik adalah pertentangan antara dua atau lebih terhadap satu hal atau lebih dengan sesama anggota organisasi atau dengan organisasi lain, dan pertentangan

²²Muhammad Vandestra, *Kitab Hadist Shahih Bukhari Ultimate*. <http://www.books.google.co.id> (26 Oktober 2018), h. 1164.

dengan hati nurani sendiri. Menurut Stephen P. Robbins berpendapat bahwa konflik perlu dipersepsi oleh pihak-pihak yang terlibat di dalamnya.²³ Konflik itu merupakan sebuah persoalan persepsi. Jika tanpa seorang pun yang menyadari adanya suatu konflik, maka disepakati secara umum bahwa tidak terdapat adanya konflik. Sudah tentu perlu diingatkan bahwa konflik-konflik yang dipersepsi, mungkin tidak bersifat riil, dan dalam kenyataan cukup banyak situasi yang dinyatakan orang situasi konflik, bukanlah situasi konflik yang karena para anggota kelompok yang terlibat di dalamnya tidak mempersepsinya sebagai suatu konflik. Jadi dengan demikian, dapat dikatakan bahwa agar terdapat adanya suatu konflik, konflik tersebut harus dipersepsi (keberadaannya).

1. Penyebab Konflik

Konflik sering kali merupakan salah satu strategi para pemimpin untuk melakukan perubahan. Jika tidak dapat dilakukan secara damai, perubahan diupayakan dengan menciptakan konflik. Pemimpin menggunakan konflik untuk menggerakkan perubahan. Akan tetapi, konflik dapat terjadi secara alami karena adanya kondisi objektif yang dapat menimbulkan terjadinya konflik. Berikut adalah kondisi objektif yang menimbulkan konflik, yaitu:²⁴

- a. Keterbatasan sumber.
- b. Tujuan yang berbeda.
- c. Saling tergantung atau interdependensi tugas.

²³J. Winardi, *Manajemen Perubahan: Management of Change* (Jakarta: Kencana, 2005), h. 162.

²⁴Wirawan, *Konflik dan Manajemen Konflik: Teori, Aplikasi, dan Penelitian* (Jakarta: Salemba Humanika, 2009), h. 7-12.

- d. Diferensiasi organisasi.
- e. Ambiguitas yurisdiksi.
- f. Sistem imbalan yang tidak jelas.
- g. Komunikasi yang tidak baik.
- h. Beragam karakteristik sistem sosial dan pribadi orang.

2. Pemikiran Tentang Konflik

Menurut Stephen P. Robbins, menyajikan tiga macam mazhab pemikiran tentang konflik, sebagai berikut:²⁵

a. Pandangan Tradisional

Pandangan tradisional beranggapan bahwa konflik merupakan konflik yang buruk. Konflik dipandang secara negatif dan seringkali dapat dinyatakan sinonim dengan kekerasan, destruktif, dan irasionalitas guna memperkuat konotasi negatifnya. Defenisi konflik dianggap merugikan dan konflik perlu dihindari keberadaannya.

b. Pandangan Hubungan Antarmanusia

Para penganut mazhab ini beranggapan bahwa konflik merupakan suatu kejadian yang alamiah yang dapat terjadi pada semua kelompok dan organisasi yang ada. Maka karena itu, konflik dianggap bahwa itu tidak dapat dihindari dan mazhab ini menganjurkan diterimanya konflik sebagai sesuatu hal yang wajar.

c. Pandangan Interaksionis

²⁵J. Winardi, *Manajemen Perubahan: Management of Change* (Jakarta: Kencana, 2005), h. 163-164.

Pendekatan interaksionis menganjurkan konflik berdasarkan alasan bahwa sebuah kelompok yang harmonis, penuh kedamaian, yang tenang, serta yang bekerja sama, cenderung berkembang menjadi kelompok statik, apatik, dan tidak memberikan reaksi apa-apa terhadap kebutuhan akan perubahan-perubahan dan inovasi.

3. Pengaruh Konflik

Konflik sebagai suatu proses sosial antara dua pihak atau lebih disaat pihak masing-masing saling berselisih. Konflik mempunyai pengaruh besar terhadap kehidupan umat manusia, baik secara individual maupun kelompok. Konflik mempunyai pengaruh secara positif dan negatif dalam ruang lingkup kehidupan organisasi. Adapun beberapa pengaruh konflik sebagai berikut:²⁶

a. Pengaruh Positif

Konflik mempunyai pengaruh positif terhadap kehidupan manusia.

Berikut adalah beberapa gambaran pengaruh konflik yang positif, yaitu:

- 1) Menciptakan perubahan.
- 2) Membawa objek konflik ke permukaan.
- 3) Memahami orang lain lebih baik.
- 4) Menstimulus cara berpikir yang kritis dan meningkatkan kreativitas.
- 5) Manajemen konflik dalam menciptakan solusi terbaik.
- 6) Konflik menciptakan revitalisasi norma.

²⁶Wirawan, *Konflik dan Manajemen Konflik: Teori, Aplikasi, dan Penelitian* (Jakarta: Salemba Humanika, 2009), h. 106-111.

b. Pengaruh Negatif

Di samping konflik itu dapat mengakibatkan timbulnya sesuatu yang positif, konflik dapat menciptakan pengaruh negatif. Berikut adalah beberapa gambaran pengaruh yang negatif dari konflik, seperti:

- 1) Biaya konflik.
- 2) Merusak hubungan dan komunikasi.
- 3) Merusak sistem organisasi.
- 4) Menurunkan mutu pengambilan keputusan.
- 5) Kehilangan waktu kerja.
- 6) Sikap dan perilaku negatif.
- 7) Kesehatan.

4. Komponen-Komponen Konflik

Apabila berbicara tentang konflik, perlu digariskan perbedaan-perbedaan fundamental antara tiga macam komponen yang berkaitan, yaitu:²⁷

- a. Sebuah situasi konflik (*a conflict situation*).
- b. Perilaku konflik (*conflict behavior*).
- c. Sikap dan persepsi tentang konflik (*conflict attitudes and perceptions*).

5. Jenis-Jenis Konflik

Organisasi terdiri atas orang-orang yang membentuk kelompok atau tim-tim di dalam suatu organisasi untuk saling berkomunikasi atau bergaul. Sebab itu, konflik

²⁷J. Winardi, *Manajemen Perubahan: Management of Change* (Jakarta: Kencana, 2005), h. 386.

merupakan proses alamiah yang terjadi dalam setiap organisasi sekaligus merupakan suatu dinamika organisasi dan kehidupan pribadi anggota organisasi. Dengan demikian, dalam setiap organisasi dan individu selalu terjadi konflik. Ada beberapa jenis-jenis konflik, yaitu:²⁸

a. Konflik *Personal* dan Konflik *Interpersonal*

1) Konflik *Personal*

Konflik *personal* adalah konflik yang terjadi dalam diri seorang individu karena harus memilih dari sejumlah alternatif pilihan yang ada atau karena mempunyai kepribadian ganda.

2) Konflik *Interpersonal*

Konflik interpersonal adalah konflik pada suatu organisasi di antara pihak-pihak yang terlibat konflik dan saling tergantung dalam melaksanakan pekerjaan untuk mencapai tujuan organisasi.

b. Konflik Interes (*Conflict of Interest*)

Konflik interes adalah suatu situasi konflik dimana seorang individu-pejabat atau aktor sistem sosial mempunyai interes *personal* lebih besar daripada interes organisasinya, sehingga memengaruhi pelaksanaan kewajibannya sebagai pejabat sistem sosial dalam melaksanakan kepentingan (tujuan) sistem sosial.

c. Konflik Realistis dan Konflik Nonrealistis

²⁸Wirawan, *Konflik dan Manajemen Konflik: Teori, Aplikasi, dan Penelitian* (Jakarta: Salemba Humanika, 2009), h. 55-104.

1) Konflik Realistis

Konflik yang terjadi karena perbedaan dan ketidaksepahaman cara pencapaian tujuan atau mengenai tujuan yang akan dicapai.

2) Konflik Nonrealitis

Konflik yang terjadi tidak berhubungan dengan isu substansi penyebab konflik. Konflik ini dipicu oleh kebencian atau prasangka terhadap lawan konflik yang mendorong melakukan agresi untuk mengalahkan atau menghancurkan lawan konfliknya.

d. Konflik Konstruktif dan Konflik Destruktif

1) Konflik Konstruktif

Konflik konstruktif adalah konflik yang proses mengarah kepada mencari solusi mengenai substansi konflik. Konflik jenis ini membangun sesuatu yang baru atau mempererat hubungan pihak-pihak yang terlibat konflik ataupun mereka memperoleh sesuatu yang bermanfaat dari konflik.

2) Konflik Destruktif

Dalam konflik destruktif, pihak-pihak yang terlibat konflik tidak fleksibel atau kaku karena tujuan konflik didefinisikan secara sempit yaitu untuk mengalahkan satu sama lain. Interaksi konflik berlarut-larut, siklus konflik tidak terkontrol karena menghindari isu konflik yang sesungguhnya.

6. Cara Mengatasi Konflik Kerja

Manajemen konflik dapat dilakukan dengan cara, antara lain:

a. Pemecahan masalah (*problem solving*).

- b. Tujuan tingkat tinggi (*lipsordinate goal*).
- c. Perluasan sumber (*expansion of resources*).
- d. Menghindari konflik (*avoidance*).
- e. Melicinkan konflik (*smoothing*).
- f. Kompromi (*compromise*).
- g. Perintah dari wewenang (*authoritative commanas*).
- h. Mengubah variabel manusia (*altering the human variable*).
- i. Mengubah variabel struktural (*altering the structural variables*).²⁹

7. Perspektif Islam Tentang Konflik

Konflik merupakan bagian dari tabiat manusia yang telah dibawa oleh dari sejak dilahirkan. Keberadaan konflik sebagai unsur pembawaan sangat penting dalam kehidupan manusia. Manusia yang memiliki tuntutan serta keinginan yang beraneka ragam dan manusia akan selalu berusaha untuk memenuhi keinginan tersebut. Manusia sebagai makhluk sosial, dalam kesehariannya tentu melakukan interaksi dengan sesamanya, sehingga hubungan antar manusia harus menciptakan keharmonisan dan kedamaian dalam kehidupannya. Allah SWT membekali nilai-nilai dan moral pada setiap makhluk dalam kepentingannya sendiri dan sekaligus untuk mencari solusinya.

Seperti Firman Allah SWT di dalam Al-Qu'ran Surah Ali' Imran/3 ayat 103 dan 105 tentang perselisihan yaitu sebagai berikut:

²⁹Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2011), h. 156.

وَأَعْتَصِمُوا بِحَبْلِ اللَّهِ جَمِيعًا وَلَا تَفَرَّقُوا^{٣٠} وَادْكُرُوا نِعْمَتَ اللَّهِ عَلَيْكُمْ إِذْ كُنْتُمْ
 أَعْدَاءً فَأَلَّفَ بَيْنَ قُلُوبِكُمْ فَأَصْبَحْتُمْ بِنِعْمَتِهِ إِخْوَانًا وَكُنْتُمْ عَلَىٰ شَفَا حُفْرَةٍ مِنَ
 النَّارِ فَأَنْقَذَكُمْ مِنْهَا^{٣١} كَذَلِكَ يُبَيِّنُ اللَّهُ لَكُمْ آيَاتِهِ لَعَلَّكُمْ تَهْتَدُونَ (١٠٣)

Terjemahan:

Dan berpeganglah kamu semuanya kepada tali (agama) Allah, dan janganlah kamu bercerai-berai dan ingatlah akan nikmat Allah kepadamu ketika kamu dahulu (masa jahiliyah) bermusuh, lalu Allah menyatukan hatimu, sehingga dengan karunia-Nya kamu menjadi bersaudara, sedangkan (ketika itu) kamu berada di tepi jurang neraka, lalu Allah menyelamatkan kamu darinya (neraka). Demikianlah Allah menerangkan ayat-ayat-Nya kepadamu agar kamu mendapat petunjuk. (Q.S. Ali' Imran: 103).³⁰

Ayat di atas menjelaskan bahwa berpeganglah kalian semuanya kepada kitab Tuhan kalian dan petunjuk Nabi kalian dan jangan melakukan sesuatu yang memicu perpecahan kalian. Ingatlah sebuah nikmat agung yang Allah limpahkan kepada kalian, saat kalian wahai orang beriman sebelum islam saling bermusuhan, lalu Allah menyatukan hati kalian di atas kecintaan kepadanya dan kepada Rasul-Nya. Allah juga membuat hati sebagian dari kalian mencintai sebagian yang lain, sehingga dengan karunia-Nya kalian menjadi saudara yang saling mencintai. Dulu kalian berada di tepi jurang api neraka jahanam, lalu Allah menyelamatkan kalian dari api neraka dengan membimbing kalian kepada islam. Sebagaimana Allah menjelaskan rambu-rambu islam yang shahih. Dia juga menjelaskan segala apa yang mengandung kebaikan bagi kalian agar kalian mengetahui jalan yang lurus untuk engkau laluinya,

³⁰Al-Hidayah House Of Quran Sdn Bhd, *Al-quran dan Terjemahnya* (Selangor: Beirut Lebanon, 2009), h. 63.

sehingga tidak tersesat darinya.³¹

Manusia harus senantiasa berpegang teguh kepada agama Allah dan tetap bersatu. Janganlahlah berbuat sesuatu yang mengarah kepada perpecahan dan renungkanlah karunia Allah yang diberikan kepada kalian pada masa jahiliah, ketika kalian masih saling bermusuhan. Pada saat itu Allah menyatukan hati kalian, sehingga kalian menjadi saling mencintai. Saat itu kalian di ujung neraka, lalu Allah menyelamatkan kalian dengan islam. Maka dengan penjelasan yang baik seperti itulah Allah selalu menerangkan berbagai jalan kebaikan untuk manusia tempuh.

وَلَا تَكُونُوا كَالَّذِينَ تَفَرَّقُوا وَاخْتَلَفُوا مِنْ بَعْدِ مَا جَاءَهُمُ الْبَيِّنَاتُ ۚ وَأُولَٰئِكَ لَهُمْ
عَذَابٌ عَظِيمٌ (١٠٥)

Terjemahan:

Dan janganlah kamu menyerupai orang yang bercerai-berai dan berselisih setelah datang keterangan yang jelas kepada mereka. Mereka itulah orang yang mendapatkan siksaan yang berat. (Q.S. Ali' Imran: 105).³²

Ayat di atas menerangkan bahwa janganlah kalian wahai orang-orang mukmin seperti ahli kitab yang saling memusuhi dan membenci yang akibatnya mereka terpecah-belah menjadi beberapa aliran dan kelompok. Mereka berselisih tentang dasar-dasar agama, setelah mereka mengetahui kebenaran dengan jelas, mereka adalah orang-orang berhak atas siksa yang menyakitkan.³³

³¹Hitmat Basyir et. Al, *Tafsir Al-Muyassar* (Solo: An-Naba, 2011) , h. 249-250.

³²Al-Hidayah House Of Quran Sdn Bhd, *Al-quran dan Terjemahnya* (Selangor: Beirut Lebanon, 2009), h. 63.

³³Hitmat Basyir et. Al, *Tafsir Al-Muyassar* (Solo: An-Naba, 2011) , h. 250.

Allah melarang umat islam saling berselisih yang dapat menimbulkan perpecahan, sehingga dapat membawa kepada kehancuran. Persatuan dan persaudaraan di antara sesama umat islam sangat dibutuhkan dalam menjaga keutuhan bersama demi mencapai kehidupan yang damai dan sejahtera. Perselisihan yang terjadi di dalam ruang lingkup kehidupan harus disikapi dengan cara menghidupkan semangat melakukan musyawarah atau titik temu dalam menemukan solusi untuk menyelesaikan masalah-masalah yang terjadi. Selain itu, sikap toleransi merupakan salah satu cara yang efektif dalam menyelesaikan perselisihan.

Rasulullah SAW mempertegas dengan melarang manusia untuk berselisih satu sama lain, sebagaimana yang terdapat dalam Hadis Riwayat Bukhari nomor 2233:

حَدَّثَنَا أَبُو الْوَلِيدِ حَدَّثَنَا شُعْبَةُ قَالَ عَبْدُ الْمَلِكِ بْنُ مَيْسَرَةَ أَخْبَرَنِي قَالَ سَمِعْتُ
النَّزَّالَ بْنَ سَبْرَةَ قَالَ سَمِعْتُ عَبْدَ اللَّهِ يَقُولُ سَمِعْتُ رَجُلًا قَرَأَ آيَةً سَمِعْتُ مِنَ
النَّبِيِّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ خِلَافَهَا فَأَخَذْتُ بِيَدِهِ فَأَتَيْتُ بِهِ رَسُولَ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ
عَلَيْهِ وَسَلَّمَ فَقَالَ كِلَاكُمَا مُحْسِنٌ قَالَ شُعْبَةُ أَظُنُّهُ قَالَ لَا تَخْتَلِفُوا فَإِنَّ مَنْ كَانَ
قَبْلَكُمْ اخْتَلَفُوا فَهَلَكُوا

Terjemahan:

Telah menceritakan kepada kami (Abu Al Walid) telah menceritakan kepada kami (Syu'bah) berkata, ('Abdul Malik bin Maisarah) telah menceritakan kepadaku yang berkata, aku mendengar (An Nazzaal bin Sabrah) berkata, aku mendengar ('Abdullah) berkata; aku mendengar seorang membaca satu ayat yang berbeda dengan apa yang aku dengar dari Nabi shallallahu 'alaihi wasallam. Maka orang itu aku pegang lalu aku bawa menghadap Rasulullah shallallahu 'alaihi wasallam. Maka beliau bersabda: "Cara kalian membaca

keduanya benar”. Syu’bah berkata: Aku menduga beliau bersabda: “Janganlah kalian berselisih karena orang-orang sebelum kalian berselisih hingga akhirnya mereka binasa”. (HR. Imam Bukhari no. 2233).³⁴

Sebagai umat islam yang mempunyai karakter dan sifat, sudah seharusnya mengambil sikap sebagai muslim yang cerdas dan bijaksana dalam menyikapi perselisihan. Setiap perbedaan pemahaman atau pendapat, jangan sampai menyebabkan permusuhan dan perpecahan hingga menimbulkan konflik kekerasan, karena sesungguhnya Allah tidak menyukai orang-orang yang saling berselisih.

C. *Beban Kerja*

Beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Pengukuran beban kerja diartikan sebagai suatu teknik untuk mendapatkan informasi tentang efisiensi dari suatu unit organisasi atau pemegang jabatan yang dilakukan secara sistematis dengan menggunakan teknik analisis jabatan, teknik analisis beban kerja atau teknik manajemen lainnya.³⁵

Menurut BAKN bahwa beban kerja adalah sejumlah pekerjaan yang harus diselesaikan oleh seseorang dalam waktu tertentu. Beban kerja dapat dilihat dalam dua sudut pandang. Beban kerja secara objektif adalah keseluruhan waktu yang dipakai atau jumlah aktivitas yang dilakukan. Jawaban dari pertanyaan aktivitas manakah yang termasuk definisi beban kerja sangat tergantung dari sudut pandang

³⁴Muhammad Vandestra, *Kitab Hadist Shahih Bukhari Ultimate*. <http://www.books.google.co.id> (26 Oktober 2018), h. 994.

³⁵Suharti, *Kinerja Pegawai: Suatu Kajian dengan Pendekatan Analisis Beban Kerja* (Makassar: Alauddin University Press, 2012), h. 240.

seseorang. Beban kerja secara subjektif adalah ukuran yang dipakai seseorang terhadap pertanyaan tentang beban kerja yang diajukan, tentang perasaan kelebihan beban kerja, dan ukuran dari tekanan pekerjaan dan kepuasan kerja.³⁶

Beban kerja yang diberikan seseorang sudah ditentukan dalam bentuk standar kerja perusahaan sesuai dengan jenis pekerjaannya. Beban kerja yang dibebankan kepada karyawan dapat terjadi dalam tiga kondisi, yaitu: beban kerja sesuai standar, beban kerja yang terlalu tinggi (*over capacity*), beban kerja yang terlalu rendah (*under capacity*). Beban kerja yang terlalu berat dan ringan akan berdampak terjadinya inefisiensi kerja. Beban kerja yang terlalu ringan berarti terjadi kelebihan tenaga kerja. Kelebihan ini yang menyebabkan organisasi harus menggaji jumlah karyawan yang lebih banyak dengan produktifitas yang sama, sehingga terjadi inefisiensi biaya. Sebaliknya, jika terjadi kekurangan tenaga kerja atau banyaknya pekerjaan dengan jumlah karyawan yang dipekerjakan sedikit, dapat menyebabkan kelelahan fisik maupun psikologis bagi karyawan. Akhirnya karyawan pun menjadi tidak produktif karena terlalu lelah.³⁷

1. Pengukuran Beban Kerja

Untuk mengerjakan suatu pekerjaan, seseorang diukur melalui kualifikasi yang dimiliki baik dari segi kompetensi ataupun perilakunya. Salah satu yang dimiliki hanya mampu untuk mengerjakan tetapi tidak disiplin atau loyal maka hasil yang diperolehnya akan sia-sia. Demikian pula jika tingkah lakunya baik tetapi tidak

³⁶Suharti, *Kinerja Pegawai: Suatu Kajian dengan Pendekatan Analisis Beban Kerja* (Makassar: Alauddin University Press, 2012), h. 259.

³⁷Suharti, *Kinerja Pegawai: Suatu Kajian dengan Pendekatan Analisis Beban Kerja* (Makassar: Alauddin University Press, 2012), h. 250.

memiliki kemampuan yang mumpuni, sehingga juga tidak bermanfaat apa yang dikerjakannya. Jadi seseorang sebelum ditempatkan disuatu jabatan harus diukur dari keduanya kemampuan dan perilaku. Sedarmayanti mengusulkan suatu teknik pengukuran beban kerja yang dapat dilaksanakan yaitu:³⁸

- a. Meneliti waktu.
- b. Mengambil contoh kegiatan dan tindak lanjutnya.
- c. Membuat sintesa.
- d. Menetapkan sistem waktu gerak.
- e. Mengadakan perkiraan analitis, dan mengadakan perkiraan perbandingan.

Hasil perhitungan beban kerja ini merupakan cerminan penggunaan waktu kerja produktif atau produktivitas seseorang dalam suatu periode tertentu. Dari hasil ini juga akan terlihat apakah beban kerja seseorang berlebih atau kurang. Jika beban kerjanya berlebih akan menyebabkan produktivitasnya turun. Demikian pula sebaliknya jika beban kerjanya kurang, maka akan banyak waktu yang terbuang. Adapun rumus untuk menghitung beban kerja, sebagai berikut:

$$\text{Beban kerja} = \frac{\text{Total waktu baku}}{\text{Total waktu standar}} * 100\%$$

2. Manfaat Analisis Beban Kerja

Analisis beban kerja perlu dilakukan karena memberikan banyak manfaat bagi karyawan dan perusahaan. Dalam praktiknya terdapat manfaat analisis beban kerja

³⁸Suharti, *Kinerja Pegawai: Suatu Kajian dengan Pendekatan Analisis Beban Kerja* (Makassar: Alauddin University Press, 2012), h. 244.

baik dari sisi SDM maupun dari sisi keuangan. Berikut ini manfaat analisis beban kerja dari sisi manajemen sumber daya manusia yaitu:³⁹

- a. Sebagai dasar untuk merencanakan waktu yang digunakan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan.
- b. Mengoptimalkan sumber daya manusia yang ada, sehingga tidak ada yang kekurangan pekerjaan atau yang berlebihan.
- c. Sebagai dasar untuk menentukan keseimbangan pembagian kerja antar unit atau bagian yang ada dalam suatu perusahaan atau organisasi.
- d. Sebagai dasar untuk menentukan sistem dan prosedur kerja.
- e. Sebagai salah satu dasar untuk menetapkan standar prestasi kerja seseorang.
- f. Sebagai dasar untuk menentukan kebijakan kompensasi, baik berupa gaji, bonus, insentif atau *benefit* lainnya.
- g. Sebagai dasar untuk menentukan jenjang karier.

3. Metode Analisis Beban Kerja

Hasil yang diharapkan dari analisis variabel beban kerja ini adalah sesuai dengan kenyataan di lapangan. Jangan sampai hasil yang diperoleh tidak sesuai dengan kenyataan. Karena itu, untuk memperoleh hasil yang sesuai dengan harapan, maka diperlukan metode analisis beban kerja yang tepat. Dalam praktiknya metode analisis beban kerja dapat dilakukan dengan cara:⁴⁰

- a. Pengamatan Terus-Menerus

³⁹Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori dan Praktik* (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2016), h. 42.

⁴⁰Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori dan Praktik* (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2016), h. 44.

Pengamatan terus-menerus artinya pengamatan terhadap objek dilakukan tanpa putus. Metode analisis beban kerja pengamatan terus-menerus dapat dilakukan dengan dua cara, yaitu jam henti dan *micromotion study*.

b. Pengamatan Tidak Terus-Menerus

Pengamatan tidak terus-menerus merupakan pengamatan terhadap objek dilakukan dalam waktu tertentu saja. Metode analisis beban kerja dengan pengamatan tidak terus-menerus dapat dilakukan dengan cara, yaitu uji petik tugas dan membuat laporan harian, mingguan dan bulanan.

4. Proses Analisis Beban Kerja

Proses dalam melakukan analisis beban kerja, yaitu sebagai berikut:⁴¹

- a. Menentukan fungsi dari unit kerja masing-masing.
- b. Mengidentifikasi tugas-tugas yang dilakukan masing-masing jabatan kerja.
- c. Mengetahui waktu penyelesaian pekerjaan untuk masing-masing pekerjaan.
- d. Menentukan satuan yang merupakan jumlah volume pekerjaan.
- e. Menentukan beban kerja masing-masing pekerjaan.

Standar beban kerja ditentukan manajemen dengan mengurangi pekerjaan, bagaimana pekerjaan itu harus dilakukan oleh para karyawan, dan memutuskan seberapa cepat pekerjaan itu dapat dilakukan. Beban kerja dapat dibandingkan antara jumlah tenaga dan volume kerja yang harus dikerjakan pada satuan waktu tertentu.⁴²

⁴¹Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori dan Praktik* (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2016), h. 45.

⁴²George Strauss dan Leonard R. Sayles, *Manajemen Personalia: Segi Manusia dalam Organisasi* (Jakarta: PT. Gramedia, 1991), h. 405.

5. Perpektif Islam Tentang Beban Kerja

Salah satu ajaran islam mengenai karyawan/buruh adalah pemberian beban kerja yang tidak melebihi kemampuannya. Al-Qur'an telah menggambarkan di Surah Al-Qasas/28 ayat 27:

قَالَ إِنِّي أُرِيدُ أَنْ أُنْكَحَكَ إِحْدَى ابْنَتَيَّ هَاتَيْنِ عَلَى أَنْ تَأْجُرَنِي ثَمَانِي حَجَّ^ص
فَإِنْ أَتَمَمْتَ عَشْرًا فَمِنْ عِنْدِكَ^ص وَمَا أُرِيدُ أَنْ أَشُقَّ عَلَيْكَ^ص سَتَجِدُنِي إِنْ شَاءَ
اللَّهُ مِنَ الصَّالِحِينَ (٢٧)

Terjemahan:

“Dia (Syu'aib) berkata: “Sesungguhnya aku bermaksud ingin menikahkan engkau dengan salah seorang daripada kedua anak perempuanku ini, dengan ketentuan bahwa engkau bekerja denganku selama delapan tahun dan jika engkau sempurnakan sepuluh tahun, maka itu adalah (suatu kebaikan) dari padamu dan aku tidak bermaksud memberatkan engkau, Insya Allah engkau akan mendapatiku termasuk orang yang baik.” (Q.S. Al-Qasas: 27).⁴³

Ayat di atas menerangkan bahwa Bapaknya menjawab, “Saya ingin menikahkanmu dengan salah satu dari kedua anak perempuanku, dengan syarat kamu bekerja untukku mengembala ternakku selama delapan tahun sebagai upahnya. Bila kamu menggenapkannya menjadi sepuluh tahun, maka itu adalah kebaikan darimu, saya tidak akan memberatkanmu dengan menetapkan sepuluh tahun. Kamu akan mendapatiku insya Allah termasuk orang-orang yang *shalih* dalam bergaul dan memenuhi apa yang aku janjikan.”⁴⁴

⁴³Al-Hidayah House Of Quran Sdn Bhd, *Al-quran dan Terjemahnya* (Selangor: Beirut Lebanon, 2009), h. 388.

⁴⁴Hitmat Basyir et. Al, *Tafsir Al-Muyassar* (Solo: An-Naba, 2011), h. 749.

Pemberian beban kerja kepada seseorang tidak boleh mengabaikan prinsip-prinsip kemanusiaan dan keadilan. Jika seseorang memberikan pekerjaan harus sesuai dengan kemampuan pekerja dan tidak memperbolehkan memberikan pekerjaan yang di luar kesanggupannya. Pekerja juga memiliki hak untuk diberikan waktu istirahat yang cukup, dalam hal ini pekerja harus mendapatkan jam istirahat agar stamina pekerja pulih dan kembali bekerja dalam keadaan bugar. Kemudian para pekerja harus dibayar sesuai dengan apa yang telah diberikan. Selain itu, seseorang yang memberikan pekerjaan dianjurkan untuk dapat meringankan pekerjaannya, karena hal tersebut dapat menjadi amal kebaikan bagi pemberi kerja disisi Allah SWT.

Rasulullah SAW juga mempertegas dengan melarang manusia untuk membebani seseorang diluar kesanggupannya. Hadis Riwayat Imam Bukhari no. 2359:

حَدَّثَنَا آدَمُ بْنُ أَبِي إِيَاسٍ حَدَّثَنَا شُعْبَةُ حَدَّثَنَا وَاصِلُ الْأَحْذَبِ قَالَ سَمِعْتُ
 الْمَعْرُورَ بْنَ سُوَيْدٍ قَالَ رَأَيْتُ أَبَا ذَرٍّ الْغِفَارِيَّ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ وَعَلَيْهِ حُلَّةٌ
 وَعَلَى غُلَامِهِ حُلَّةٌ فَسَأَلْنَاهُ عَنْ ذَلِكَ فَقَالَ إِنِّي سَابَبْتُ رَجُلًا فَشَكَانِي إِلَى النَّبِيِّ
 صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ فَقَالَ لِي النَّبِيُّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ أَعَيَّرْتَهُ بِأَمِّهِ ثُمَّ قَالَ
 إِنَّ إِخْوَانَكُمْ خَوْلُكُمْ جَعَلَهُمُ اللَّهُ تَحْتَ أَيْدِيكُمْ فَمَنْ كَانَ أَخُوهُ تَحْتَ يَدِهِ فَلْيُطْعِمْهُ
 مِمَّا يَأْكُلُ وَلْيُلْبِسْهُ مِمَّا يَلْبَسُ وَلَا تُكَلِّفُوهُمْ مَا يَغْلِبُهُمْ فَإِنْ كَلَّفْتُمُوهُمْ مَا يَغْلِبُهُمْ
 فَأَعِينُوهُمْ

Terjemahan:

Telah menceritakan kepada kami (Adam bin Abi Iyas) telah menceritakan kepada kami (Washil Al Ahdab) berkata, aku mendengar (Al Ma'rur bin Suwaid) berkata; Aku pernah melihat (Abu Dzar Al Ghifari) radliallahu 'anhu yang ketika itu memakai pakaian yang sama (seragam) dengan budak kecilnya, kami pun bertanya kepadanya tentang masalahnya itu. Maka dia berkata: "Aku pernah menawan seorang laki-laki lalu hal ini aku adukan kepada Nabi shallallahu 'alaihi wasallam, maka Nabi shallallahu 'alaihi wasallam berkata kepadaku: "Apakah kamu menjelek-jelekannya karena ibunya?" Beliau bersabda: "Sesungguhnya saudara-saudara kalian adalah tanggungan kalian, Allah menjadikan mereka di bawah tangan kalian, maka siapa yang saudaranya berada ditangannya hendaklah dia memberi makan dari apa yang dia makan dan memberi pakaian dari pakaian yang ia pakai dan janganlah kalian membebani mereka dengan apa yang mereka tidak sanggup. Jika kalian membebani mereka dengan apa yang mereka tidak sanggup, maka bantulah mereka". (HR. Bukhari no. 2359).⁴⁵

Islam tidak mengenal adanya eksploitasi terhadap kemampuan karyawan dan membebani dengan pekerjaan yang melebihi kemampuannya. Perlu adanya batasan-batasan pemberian pekerjaan dalam menjalankan suatu tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan. Dengan beban kerja yang ideal, karyawan dapat bekerja secara *optimal* tanpa merasa terbebani oleh pekerjaannya.

D. Keinginan keluar (*Turnover Intention*)

Turnover intention sebagai keinginan pegawai untuk berhenti dari suatu organisasi dengan berbagai alasan yang dikemukakan dan umumnya pindah ke organisasi lain dapat menciptakan tantangan yang baru bagi pengembangan SDM. Mengingat masalah *turnover* susah diperkirakan, maka aktivitas pengembangan SDM harus dapat dengan cepat mendeteksi gejalanya dan melakukan upaya pencegahannya.

⁴⁵Muhammad Vandestra, *Kitab Hadist Shahih Bukhari Ultimate*. <http://www.books.google.co.id> (26 Oktober 2018), h. 1056.

Walaupun hasil penelitian membuktikan bahwa ada banyak manajer eksekutif organisasi menghabiskan masa kerjanya hanya pada satu organisasi, tetapi angka mobilitas lebih tinggi terjadi pada manajer muda yang lebih dinamis dan suka tantangan.⁴⁶

Abelson menyatakan bahwa sebagian besar karyawan yang meninggalkan organisasi dikarenakan alasan sukarela dapat dikategorikan atas perpindahan kerja sukarela yang dapat dihindarkan (*avoidable voluntary turnover*) dan perpindahan kerja sukarela yang tidak dapat dihindarkan (*unavoidable voluntary turnover*). *Avoidable voluntary turnover* dapat disebabkan karena alasan berupa gaji, kondisi kerja, atasan atau ada organisasi lain yang dirasakan lebih baik, sedangkan perpindahan kerja sukarela yang tidak dapat dihindarkan dapat disebabkan karena perubahan jalur karir atau faktor keluarga. *Turnover Intention* yang dibahas dalam penelitian ini adalah dalam konteks model *voluntary turnover* (sukarela).

Model *turnover* yang dikembangkan March dan Simon, Mobley, Price pada Lum et al. ketiganya memprediksi hal yang sama terhadap keinginan seseorang untuk keluar organisasi, yaitu evaluasi mengenai posisi seseorang saat ini berkenaan dengan ketidakpuasan dapat memicu keinginan seseorang untuk keluar dan mencari pekerjaan lain. Tindakan penarikan diri menurut Abelson terdiri atas beberapa komponen yang secara simultan muncul dalam individu berupa adanya pikiran untuk keluar, keinginan untuk mencari lowongan pekerjaan lain, mengevaluasi kemungkinan untuk

⁴⁶Lijan Poltak Sinambela, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja* (Jakarta: Bumi Aksara, 2016), h. 212.

menemukan pekerjaan yang layak di tempat lain dan adanya keinginan untuk meninggalkan organisasi.⁴⁷

Keinginan untuk mengakhiri tugas atau meninggalkan organisasi berhubungan dengan rasa puas atau tidak puas individu terhadap pekerjaannya. *Turnover* menggambarkan pikiran individu untuk keluar, mencari pekerjaan di tempat lain, serta keinginan meninggalkan organisasi. Tidak ada cara sempurna untuk mempertahankan karyawan yang memiliki kinerja tinggi. Sistem penghargaan berdasarkan pencapaian dapat mendorong sebagian besar dari karyawan memiliki kinerja yang lebih baik untuk bertahan di organisasi. Sistem penghargaan harus ada sejumlah pembeda yang membedakan antara karyawan yang berkinerja tinggi dan berkinerja rendah. Karyawan yang berkinerja tinggi harus menerima penghargaan lebih banyak daripada karyawan yang berkinerja rendah.

Karyawan membawa pengaruh yang kurang baik terhadap organisasi, baik dari segi biaya maupun dari segi hilangnya waktu dan kesempatan untuk memanfaatkan peluang *turnover* ini merupakan petunjuk kestabilan karyawan. Keinginan berpindah mencerminkan keinginan individu untuk meninggalkan organisasi dan mencari alternatif pekerjaan lain. Dalam studi yang telah dilakukan, variabel ini digunakan dalam cakupan luas, seperti meliputi keseluruhan tindakan penarikan diri (*withdrawal cognitions*) yang dilakukan karyawan.⁴⁸

⁴⁷M. John Ivancevich, Robert Konopaske, dan Michael T. Matteson, *Perilaku dan Manajemen Organisasi* (Jakarta: Erlangga, 2006), h. 233.

⁴⁸Lijan Poltak Sinambela, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja* (Jakarta: Bumi Aksara, 2016), h. 316.

Pergantian pegawai cukup merugikan, terutama apabila tingkat pergantian itu dalam bidang industri. Di samping kerugian yang langsung dan tidak langsung bagi organisasi untuk mengganti pegawai, pegawai yang tetap tinggal mungkin akan merasa tidak puas karena harus berpisah dengan rekan mereka yang bernilai dan menimbulkan gangguan terhadap pola sosial yang telah dibina selama ini. Hal lain yang tidak kalah pentingnya untuk dipertimbangkan adalah maslahat yang mungkin timbul dari keadaan itu, seperti terbukanya kesempatan untuk melakukan promosi internal dan tambahan keahlian dari pegawai yang baru diangkat.⁴⁹

Beberapa manajer bahwa pergantian karyawan yang tinggi merupakan ciri dari organisasi yang efektif. Pandangan ini merupakan pandangan yang cukup kontroversial karena tingkat perputaran karyawan yang tinggi berarti juga lebih banyak beban bagi organisasi. Beberapa organisasi akan memperoleh manfaat jika karyawan yang merusak dan berkinerja rendah keluar. Penanganan persoalan pergantian karyawan perlu memusatkan pada frekuensi dan pada siapa yang pergi.

Idealnya, jika manajer dapat mengembangkan sistem penghargaan yang dapat mempertahankan karyawan yang berkinerja terbaik dan membuat karyawan yang berkinerja buruk pergi, efektivitas keseluruhan dari organisasi akan meningkat. Untuk mendekati keadaan ideal ini, harus ada sistem penghargaan yang adil dan telah dibandingkan sesuai selera. Perasaan keadilan dan perbandingan yang sesuai memiliki orientasi eksternal. Orientasi ini digunakan karena pemberhentian kerja berarti

⁴⁹Lijan Poltak Sinambela, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja* (Jakarta: Bumi Aksara, 2016), h. 213.

orang tersebut meninggalkan sebuah organisasi untuk sebuah organisasi alternatif di tempat lain.

Akhirnya, efektivitas pelatihan dan pengembangan tergantung pada interitas karyawan dengan kegiatan-kegiatan SDM lainnya. Pemberian kompensasi insentif, seperti saham opsi serta manfaat tambahan, seperti rencana pensiun yang menarik adalah cara ampuh sementara ini untuk mengurangi *turnover intention* (berhenti bekerja), terutama di kalangan para eksekutif.⁵⁰

1. Teori Dua Faktor (*Two Factor Theory*)

Teori ini merumuskan karakteristik pekerjaan menjadi dua kelompok yaitu *satisfies* atau motivator dan *dissatisfies*. *Satisfies* ialah faktor-faktor atau situasi yang dibutuhkan sebagai sumber kepuasan kerja yang terdiri dari: pekerjaan yang menarik, penuh tantangan, ada kesempatan untuk berprestasi, kesempatan untuk memperoleh penghargaan dan promosi. Terpenuhinya faktor tersebut menimbulkan kepuasan, namun tidak terpenuhinya faktor ini tidak selalu mengakibatkan ketidakpuasan. *Dissatisfies (hygiene factors)* adalah faktor-faktor yang menjadi sumber ketidakpuasan, yang terdiri dari: gaji/upah, pengawasan, hubungan antarpribadi, kondisi kerja dan status. Faktor ini diperlukan untuk memenuhi dorongan biologis serta kebutuhan dasar karyawan.⁵¹

Robbins menyatakan bahwa keinginan untuk mengakhiri suatu tugas atau meninggalkan organisasi berhubungan dengan rasa puas atau tidak puas individu

⁵⁰Veithzal Rivai Zainal, dkk, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik* (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2014), h. 183.

⁵¹Veithzal Rivai Zainal, dkk, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik* (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2014), h. 621.

terhadap pekerjaan. *Turnover intention* menggambarkan pikiran individu untuk keluar, mencari pekerjaan di tempat lain, serta keinginan meninggalkan organisasi. Ketidakpuasan bekerja dapat menimbulkan perilaku agresif, atau sebaliknya menunjukkan sikap menarik diri dari kontak dengan lingkungan sosialnya. Misalnya dengan mengambil sikap berhenti dari perusahaan, suka bolos, dan perilaku lain yang cenderung bersifat menghindari dari aktivitas organisasi.⁵²

2. Perspektif Islam Tentang Keinginan Keluar (*Turnover Intention*)

Sumber daya manusia dipandang sebagai aset organisasi, karena manusia merupakan sumber daya yang dinamis dan selalu dibutuhkan dalam setiap proses produksi maupun jasa. Manusia adalah sumber daya yang sangat penting dalam bidang industri dan organisasi. Karena itu, pengelolaan sumber daya mencakup penyediaan tenaga kerja yang bermutu dan mempertahankan kualitas tenaga kerja dalam mencapai suatu tujuan organisasi.

Setiap pekerjaan yang dilakukan harus dilaksanakan dengan penuh kesadaran dalam kerangka pencapaian ridha Allah. Cara seperti ini akan memberi dampak positif kepada pekerja di dalam kesungguhan menghadapi pekerjaannya. Jika seseorang sudah meyakini bahwa Allah SWT sebagai tujuan akhir hidupnya, maka apa yang dilakukan di dunia pasti tidak akan dijalankan dengan sembarangan dan akan mengoptimalkan seluruh kapasitas dan kemampuan yang ada pada dirinya dalam mengaktualisasikan tujuan hidupnya. Ini berarti bahwa dalam bekerja ia akan bersungguh-sungguh bekerja, tidak lain hanya untuk beribadah kepada Allah SWT.

⁵²Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Kencana, 2010), h. 82-83.

Sebagaimana firman Allah SWT yang terdapat di dalam Al-Qu'ran Surah Al-Qasas/28 ayat 77:

وَابْتَغِ فِيمَا آتَاكَ اللَّهُ الدَّارَ الْآخِرَةَ وَلَا تَنْسَ نَصِيبَكَ مِنَ الدُّنْيَا وَأَحْسِنْ كَمَا
أَحْسَنَ اللَّهُ إِلَيْكَ وَلَا تَبْغِ الْفُسَادَ فِي الْأَرْضِ إِنَّ اللَّهَ لَا يُحِبُّ الْمُفْسِدِينَ (٧٧)

Terjemahan:

Dan carilah (pahala) negeri akhirat dengan apa yang telah dianugerahkan Allah kepadamu, tetapi janganlah kamu lupakan bagianmu di dunia dan berbuat baiklah (kepada orang lain) sebagaimana Allah telah berbuat baik kepadamu, dan janganlah kamu berbuat kerusakan di bumi. Sungguh, Allah tidak menyukai orang yang berbuat kerusakan. (Q.S. Al-Qasas: 77).⁵³

Ayat di atas menerangkan bahwa carilah dengan harta yang telah Allah berikan kepadamu pahala akhirat dengan melakukan amal ketaatan kepada Allah di dunia. Jangan meninggalkan bagianmu di dunia dengan cara menolak menikmati yang halal tanpa berlebih-lebihan. Berbuat baiklah kepada manusia dengan bersedekah, sebagaimana Allah telah berbuat baik kepadamu melalui harta yang melimpah tersebut. Jangan mencari apa yang Allah haramkan atas kalian berupa perbuatan merusak di muka bumi dan pelanggaran terhadap kaummu. Sesungguhnya Allah tidak menyukai orang-orang yang berbuat kerusakan dan dia akan membalas mereka atas perbuatan buruk mereka.⁵⁴

Allah menyuruh manusia untuk berbuat baik kepada orang lain dalam segala sesuatu yang dikerjakan dan Allah juga melarang kita berbuat kerusakan di muka

⁵³Departemen Agama RI, *Al-quran dan Terjemahnya*, (Depok: Al-Huda, 2015), h. 395.

⁵⁴Hitmat Basyir et. Al, *Tafsir Al-Muyassar* (Solo: An-Naba, 2011), h. 773.

bumi. Di dalam organisasi atau perusahaan selayaknya para pekerja harus bekerja bersungguh-sungguh dalam menjalankan suatu tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Apabila terdapat masalah-masalah di dalam organisasi, hendaknya tidak mudah mengeluh, merasa tidak senang dalam melaksanakan pekerjaan dan timbulnya keinginan karyawan berpindah ke tempat kerja lain. Sehingga hal ini dapat berdampak negatif kepada organisasi, seperti ketidakstabilan kondisi tenaga kerja, ketidakstabilan operasional, menurunnya produktivitas, serta akan menciptakan suasana kerja yang tidak kondusif.

E. Hubungan Antar Variabel

1. Hubungan Konflik dan Beban Kerja Terhadap Keinginan Keluar (Turnover Intention) Karyawan

Turnover Intention merupakan penarikan diri yang dilakukan oleh karyawan itu sendiri. Hal tersebut, tentu sangat dipengaruhi oleh kepribadian manusia yang berbeda-beda, misalnya karakter, nilai-nilai, keinginan dan minat. Karyawan membawa pengaruh yang kurang baik terhadap organisasi, baik dari segi biaya maupun dari segi hilangnya waktu dan kesempatan untuk memanfaatkan peluang. *Turnover intention* ini merupakan petunjuk ketidakstabilan kondisi tenaga kerja karyawan. Keinginan berpindah mencerminkan adanya keinginan individu untuk mencari alternatif pekerjaan lain.⁵⁵

⁵⁵Lijan Poltak Sinambela, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja* (Jakarta: Bumi Aksara, 2016), h. 316.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Nurul Imani Kurniawati yang berjudul analisis pengaruh *conflict* dan beban kerja terhadap *turnover intention* dengan stres sebagai variabel *intervening*, studi pada PT. Bank Negara Indonesia (Persero), Tbk wilayah Semarang. Adapun hasil penelitiannya bahwa *conflict* dan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Artinya baik *conflict* dan beban kerja memberi pengaruh yang searah terhadap *turnover intention* karyawan, apabila *conflict* dan beban kerja naik, maka keinginan keluar karyawan atau berpindah dari tempat kerjanya (*turnover intention*) akan meningkat dan begitupun sebaliknya.⁵⁶

2. Hubungan Konflik Terhadap Keinginan Keluar (*Turnover Intention*)

Karyawan

Konflik adalah pertentangan antara dua atau lebih terhadap satu hal atau lebih dengan sesama anggota organisasi atau dengan organisasi lain. Perbedaan kepribadian cenderung akan menyebabkan terjadinya konflik kerja dalam suatu organisasi yang tidak dapat dihindari. Dari hasil prariset, dapat dilihat bahwa pada PT. Riau Crumb Rubber Factory memiliki tingkat presentasi konflik kerja yang cukup tinggi. Terlihat dari hasil tanggapan responden bahwa karyawan banyak yang berpendapat bahwa konflik sering terjadi di dalam perusahaan tempat mereka bekerja. Hal ini tentu akan menghambat proses pelaksanaan pekerjaan dan penyelesaian pekerjaan itu

⁵⁶Nurul Imani Kurniawati, “Analisis Pengaruh Conflict dan Beban Kerja Terhadap Turnover Intention dengan Stress Kerja Sebagai Variabel Intervening, Studi pada PT. Bank Negara Indonesia (Persero), Tbk Wilayah Semarang”. *Thesis* (Semarang: Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro, 2018), h.1.

sendiri dan tentunya juga akan membuat karyawan merasa ingin berhenti dan berpindah ke perusahaan yang lain.⁵⁷

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Dwi Irzani yang berjudul pengaruh konflik dan ambiguitas peran terhadap keinginan keluar karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada PT. Asuransi Raksa Pratikara di Surabaya. Hasilnya membuktikan bahwa konflik mempunyai pengaruh positif terhadap keinginan keluar kerja karyawan PT. Asuransi Raksa Pratikara. Pengaruh langsung tersebut terbukti signifikan, sebagaimana ditunjukkan pada data deskriptif bahwa tingginya persepsi responden atas variabel konflik diikuti dengan tanggapan yang tinggi pula atas tanggapan yang digunakan untuk mengidentifikasi keinginan karyawan untuk keluar kerja.⁵⁸

3. Hubungan Beban Kerja Terhadap Keinginan Keluar (*Turnover Intention*) Karyawan

Beban kerja merupakan sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi dalam jangka waktu tertentu. Beban kerja yang diberikan seseorang sudah ditentukan dalam bentuk standar kerja perusahaan sesuai dengan jenis pekerjaannya. Beban kerja yang dibebankan kepada karyawan dapat terjadi dalam tiga kondisi, yaitu: beban kerja sesuai standar, beban kerja yang terlalu tinggi (*over capacity*), beban kerja yang terlalu rendah (*under capacity*). Beban kerja yang terlalu

⁵⁷Randi Saputra, "Pengaruh Konflik Kerja dan Jaminan Sosial Terhadap Turnover Intention Karyawan Bagian Produksi PT. Riau Crumb Rubber Factory Kota Pekanbaru." *Jurnal JOM Fekon* 4, no. 2 (2017): h. 3501.

⁵⁸Dwi Irzani, "Pengaruh Konflik dan Ambiguitas Peran terhadap Keinginan Keluar Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi pada PT. Asuransi Raksa Pratikara di Surabaya". *Jurnal Ilmu Manajemen* 2, no.1 (2014): h.276.

ringan berarti terjadi kelebihan tenaga kerja. Sebaliknya, jika terjadi kekurangan tenaga kerja atau banyaknya pekerjaan dengan jumlah karyawan yang dipekerjakan sedikit, dapat menyebabkan kelelahan fisik maupun psikologis bagi karyawan.⁵⁹

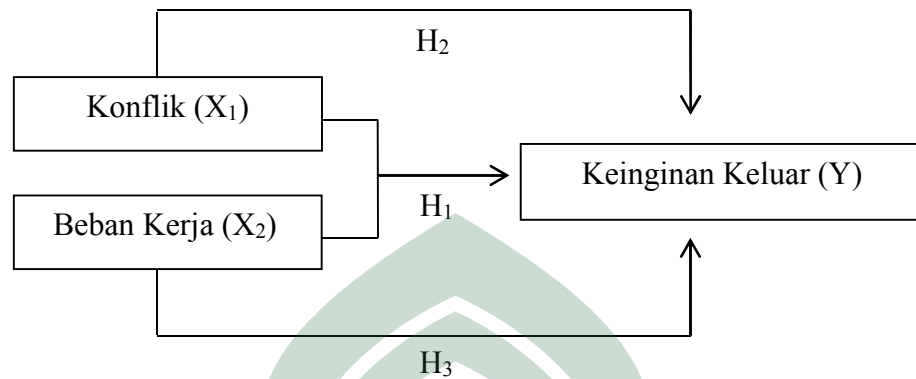
Beban kerja merupakan frekuensi kegiatan rata-rata dari masing-masing pekerjaan dalam jangka waktu tertentu. Akibat beban kerja yang terlalu berat atau kemampuan fisik yang terlalu lemah dapat mengakibatkan seorang pegawai menderita gangguan atau penyakit akibat kerja. Beban kerja yang terlalu banyak dapat menjadi faktor yang memengaruhi meningkatnya *turnover* karyawan di dalam perusahaan. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan Firda Widiawati bahwa *turnover intention* dipengaruhi oleh beban kerja dan menunjukkan hubungan yang positif. Keinginan karyawan berpindah dari perusahaan, dikarenakan adanya beban kerja yang diberikan terlalu banyak.⁶⁰

F. Kerangka Pikir

Berdasarkan uraian teori-teori yang telah dicantumkan di atas, maka dapat disusun sebuah kerangka berpikir dalam penelitian ini. Dimana dalam penelitian ini menggunakan variabel utama yakni konflik sebagai variabel X_1 , beban kerja sebagai variabel X_2 , dan keinginan keluar (*turnover intention*) sebagai variabel Y . Maka penulis merumuskan model penelitian sebagai berikut.

⁵⁹Suharti, *Kinerja Pegawai: Suatu Kajian dengan Pendekatan Analisis Beban Kerja* (Makassar: Alauddin University Press, 2012), h. 250.

⁶⁰Firda Widiawati, "Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan PT. Geogiven Visi Mandiri Semarang". *Jurnal Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Pandanaran 1*, (2016): h.7.

Gambar 2.1**Kerangka Pikir**

Berdasarkan gambar di atas, menjelaskan bahwa hipotesis pertama yaitu variabel konflik dan beban kerja berpengaruh terhadap keinginan keluar (*turnover intention*). Hipotesis kedua yaitu konflik berpengaruh terhadap keinginan keluar (*turnover intention*) dan hipotesis ketiga adalah beban kerja berpengaruh terhadap keinginan keluar (*turnover intention*).

Keterangan:

X₁ = Konflik

X₂ = Beban kerja

Y = Keinginan keluar (*turnover intention*)

H₁ = Hubungan antara konflik dan beban kerja terhadap keinginan keluar

H₂ = Hubungan antara konflik terhadap keinginan keluar

H₃ = Hubungan antara beban kerja terhadap keinginan keluar

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis dan Lokasi Penelitian

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berdasarkan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu. Pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan menguji hipotesis yang telah ditetapkan.⁶¹

2. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Rumah Makan Pak Tjomot, beralamat di Jln. Sultan Hasanuddin Blok B14 No.15, Pandang-Pandang, Somba Opu, Kabupaten Gowa, Sulawesi Selatan.

B. Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian yang digunakan adalah pendekatan penelitian asosiatif/hubungan. Penelitian asosiatif merupakan suatu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih yang berhubungan sebab akibat. Melalui penelitian ini diharapkan dapat diketahui pengaruh konflik dan beban kerja

⁶¹Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2010), h. 8.

terhadap keinginan keluar (*turnover intention*) karyawan Rumah Makan Pak Tjomot di Kabupaten Gowa.

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah keseluruhan subjek/objek penelitian. Menurut Spiegel menyatakan bahwa populasi adalah keseluruhan unit yang telah ditetapkan dan darimana informasi yang diinginkan.⁶² Dalam penelitian ini, populasi penelitian mengacu pada semua karyawan Rumah Makan Pak Tjomot di Kabupaten Gowa yang berjumlah 25 orang karyawan.

2. Sampel

Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Dalam penelitian ini jumlah sampel terdiri 25 orang. Sedangkan teknik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh. Sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi yang digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 30 orang, atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus.⁶³

D. Sumber Data

⁶²A. Muri Yusuf, *Metode Penelitian: Kuantitatif, Kualitatif dan Penelitian Gabungan* (Jakarta: Kencana, 2014), h. 147.

⁶³Kamaluddin Tajibu, *Metode Penelitian Komunikasi* (Makassar: Alauddin University Press, 2013), h. 141.

1. *Data Primer*

Data *primer* adalah data yang berasal dari sumber-sumber asli atau sumber pertama yang secara umum disebut sebagai narasumber. Data ini tidak tersedia dalam bentuk terkompilasi ataupun dalam bentuk file-file.

E. *Metode Pengumpulan Data*

Ada dua yang digunakan dalam pengumpulan data dalam penelitian ini, yaitu:⁶⁴

1. *Angket/Kuesioner*

Metode angket atau kuesioner berbentuk rangkaian atau kumpulan pertanyaan yang disusun secara sistematis dalam sebuah daftar pertanyaan, kemudian dikirim kepada responden untuk diisi. Setelah diisi, angket dikirim kembali atau dikembalikan ke petugas atau peneliti.

2. *Wawancara*

Metode wawancara disebut dengan metode *interview*. Metode wawancara adalah proses memperoleh keterangan untuk tujuan penelitian dengan cara tanya jawab sambil bertatap muka antara pewawancara dengan responden atau orang yang diwawancara, dengan menggunakan pedoman (*guide*).

F. *Instrumen Penelitian*

⁶⁴Burhan Bungin, *Metodologi Penelitian Sosial dan Ekonomi, Format-Format Kuantitatif dan Kualitatif untuk Studi Sosiologi, Kebijakan Publik, Komunikasi, Manajemen, dan Pemasaran* (Jakarta: Kencana, 2013), h. 130-154.

Instrumen penelitian adalah suatu alat yang digunakan untuk mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati, secara fenomena variabel ini disebut variabel penelitian. Instrumen penelitian digunakan untuk mengukur nilai variabel yang diteliti.⁶⁵ Setiap instrumen harus mempunyai nilai skala, nilai skala 1 sampai 5.

Adapun instrumen penelitian sebagai berikut:

Tabel 3.1 Instrumen Penelitian

Variabel	Definisi	Indikator	Skala
<i>Turnover Intention</i> (Y)	<i>Turnover Intention</i> adalah suatu bentuk dari karyawan untuk menarik diri pada dunia kerja dan karyawan tersebut juga memiliki hak untuk menentukan keputusan untuk tetap bekerja atau mengundurkan diri dari perusahaan.	1. Pikiran untuk keluar. 2. Keinginan untuk mencari lowongan pekerjaan lain. 3. Adanya keinginan untuk meninggalkan organisasi. ⁶⁶	Likert
Konflik (X ₁)	Konflik adalah suatu pertarungan, benturan, pergulatan, atau suatu pertentangan kepentingan-kepentingan, opini-opini, tujuan-tujuan, pergulatan mental dan penderitaan batin yang terjadi pada seseorang.	1. Kesalahan komunikasi. 2. Perbedaan tujuan. 3. Perbedaan dalam penilaian atau persepsi. 4. Interdependensi aktivitas kerja. ⁶⁷	Likert

⁶⁵Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2010), h. 15.

⁶⁶Ni Luh Tesi Riani, "Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Turnover Intention Karyawan di PT. Berkat Abadi Surya Cemerlang Semarang". *Jurnal Manajemen Unud* 6, no.11(2017): h. 5971-5972.

⁶⁷Adityo Dwi Handoko, "Pengaruh Konflik Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Lumire Jakarta". *Jurnal Manajemen Universitas Islam Bandung* 3, (2017): h. 544

Beban Kerja (X_2)	Beban kerja adalah sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu.	1. Target yang harus dicapai. 2. Kondisi pekerjaan. 3. Standar Pekerjaan. ⁶⁸	Likert
-----------------------	--	---	--------

G. Validitas dan Reliabilitas Instrumen

1. Uji Validitas

Uji validitas atau kesahihan adalah menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur mampu mengukur apa yang ingin diukur (*a valid measure if it succesfully measure the phenomenon*).⁶⁹ Uji validitas digunakan untuk mengukur tingkat kevalidan dari instrumen (kuesioner) yang digunakan dalam pengumpulan data. Suatu kuesioner dikatakan *valid* jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang diukur oleh kuesioner tersebut. Uji validitas ini diperoleh dengan cara mengkorelasi setiap skor indikator dengan total skor indikator variabel, kemudian hasil korelasi dibandingkan dengan nilai kritis pada taraf signifikan 0,05. Suatu instrumen dikatakan *valid* apabila mampu mengukur apa yang diinginkan dan tinggi rendahnya validitas instrumen menunjukkan sejauh mana data yang terkumpul tersebut tidak menyimpang dari gambaran tentang variabel. Perhitungan korelasi *product moment*, menggunakan rumus sebagai berikut:

⁶⁸Firda Widiawati, "Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan PT. Geogiven Visi Mandiri Semarang". *Jurnal Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Pandanaran 1*, (2016): h.3.

⁶⁹Syofian Siregar, *Metode Penelitian Kuantitatif: Dilengkapi dengan Perbandingan Perhitungan Manual & SPSS* (Jakarta: Kencana, 2013), h. 46.

$$r = \frac{n \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[N \sum X^2 - (\sum X)^2][N \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Dimana:

r = Koefisien korelasi variabel bebas dan variabel terikat

n = Banyaknya sampel

X = Skor tiap item

Y = Skor total variabel

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten, apabila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan menggunakan alat pengukur yang sama pula.⁷⁰ Untuk uji reliabilitas digunakan teknik Alpha Cronbach, dimana suatu instrumen dapat dikatakan reliabel bisa memiliki koefisien kendala atau alpha 0,6 atau lebih. Pada penelitian ini perhitungan uji reliabilitas menggunakan rumus Alpha Cronbach, sebagai berikut:⁷¹

$$r_{11} = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum ob^2}{\sigma^2} \right)$$

Dimana:

r_{11} = Reliabilitas instrumen

⁷⁰Syofian Siregar, *Metode Penelitian Kuantitatif, Dilengkapi dengan Perbandingan Perhitungan Manual & SPSS* (Jakarta: Kencana, 2013), h. 55.

⁷¹Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek* (Jakarta: Rineka Cipta, 1998), h. 138.

k = Banyaknya pertanyaan

σ_b^2 = Jumlah varian butir

σ^2 = Jumlah varian total

H. Metode Analisis Data

Teknik yang digunakan untuk mengelolah data adalah, teknik analisis statistik melalui program komputer *Microsoft Excel & SPSS*. Adapun teknik analisis yang digunakan peneliti adalah sebagai berikut:

1. Uji Asumsi Klasik

Model analisis linear berganda dapat disebut sebagai model yang baik jika model tersebut memenuhi asumsi normalitas data dan terbebas dari asumsi-asumsi klasik statistik, baik itu uji normalitas, uji multikolinearitas, uji autokorelasi, dan uji heteroskedastisitas.

a. Uji Normalitas

Uji normalitas adalah data yang digunakan untuk melakukan pengujian data observasi apakah data tersebut berdistribusi normal atau tidak. Data berdistribusi normal mempunyai pola distribusi seperti kurva berbentuk bel. Untuk mengetahui normalitas data, kita dapat melakukan uji normalitas data yang dapat dilakukan dengan menggunakan cara histogram, normal p plot, skewness dan kurtosis atau dengan menggunakan uji kolmogorov smirnov.⁷²

⁷²Jonathan Sarwono, *Metode Riset Skripsi Pendekatan Kuantitatif Menggunakan Prosedur SPSS* (Jakarta: PT. Elex Media Komputindo, 2012), h. 96.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antarvariabel *independent*. Jika terjadi korelasi, terdapat masalah multikolinieritas yang harus diatasi.⁷³

c. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah ada dalam model regresi linear ada korelasi antara kesalahan pada periode t dengan kesalahan pada periode $t-1$ (sebelumnya). Masalah ini terjadi jika residual tidak bebas dari observasi ke observasi lainnya.

d. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual suatu pengamatan kepengamatan lain. Jika varians dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain tetap, disebut homoskedastisitas, sementara itu, untuk varians yang berbeda disebut heteroskedastisitas. Model yang baik adalah jika tidak terjadi heteroskedastisitas.⁷⁴

2. Analisis Statistik Regresi Linear Berganda

Regresi berganda adalah pengembangan dari regresi linear sederhana, yaitu sama-sama alat yang dapat digunakan untuk memprediksi permintaan di masa akan datang berdasarkan data masa lalu atau untuk mengetahui pengaruh satu atau lebih

⁷³Husein Umar, *Metodologi Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis* (Jakarta: Rajawali Pers, 2011), h. 177.

⁷⁴Husein Umar, *Metodologi Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis* (Jakarta: Rajawali Pers, 2011), h. 179.

variabel bebas (*independent*) terhadap satu variabel tidak bebas (*dependent*).⁷⁵

Adapun penggunaan analisis regresi berganda bertujuan untuk menghitung besarnya pengaruh secara kuantitatif dari suatu perubahan kejadian (variabel X) terhadap kejadian lainnya (variabel Y). Dalam penelitian ini dikonversikan untuk menguji ada tidaknya pengaruh konflik dan beban kerja terhadap keinginan keluar (*turnover intention*) karyawan Rumah Makan Pak Tjomot di Kabupaten Gowa.

Adapun rumus analisis regresi linear berganda sebagai berikut:⁷⁶

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Dimana:

Y = Variabel dependen, yaitu keinginan keluar (*turnover intention*)

X₁ = Variabel independen, yaitu konflik

X₂ = Variabel independen, yaitu beban kerja

a = Intersep, konstanta yang merupakan rata-rata nilai Y pada saat nilai X₁, X₂, X₃, X₄ = 0.

b = Koefisien regresi

Teknik analisis regresi linear berganda, dimana nilai variabel dependen dapat diperoleh dari hasil survei yang diperhitungkan akan menggunakan Skala Likert. Cara pengukurannya adalah menghadapkan seorang responden dengan sebuah pertanyaan dan kemudian diminta untuk memberikan jawaban. Data yang dikumpulkan dari

⁷⁵Syofian Siregar, *Metode Penelitian Kuantitatif, Dilengkapi dengan Perbandingan Perhitungan Manual & SPSS* (Jakarta: Kencana, 2013), h. 301.

⁷⁶Riduwan, *Belajar Mudah Penelitian untuk Guru-Karyawan dan Peneliti Pemula* (Bandung: Alfabeta, 2012), h. 155.

kuesioner selanjutnya akan diukur dengan pengukuran data *ordinal* dengan bobot hitung 1 sampai 5, dengan kategori sebagai berikut:

- a. Sangat setuju dengan point 5.
- b. Setuju dengan point 4.
- c. Netral dengan point 3.
- d. Tidak setuju dengan point 2.
- e. Sangat tidak setuju dengan point 1.

3. Koefisien Korelasi (R)

Koefisien korelasi merupakan suatu alat yang digunakan untuk mengukur tingkat keeratan hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen. Nilai R akan berkisar antara 0-1, semakin mendekati 1 hubungan antara variabel independen secara bersama-sama dengan variabel dependen semakin kuat.

Tabel 3.2

Pedoman untuk memberikan interpretasi koefisien korelasi.⁷⁷

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0.00-0.199	Sangat Rendah
0.20-0.399	Rendah
0.40-0.599	Sedang
0.60-0.799	Kuat
0.80-1.000	Sangat Kuat

4. Koefisien Determinasi (R^2)

⁷⁷Sugiyono, *Statistika untuk Penelitian* (Bandung: Alfabeta, 2017), h. 231.

Koefisien determinasi bertujuan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen menjelaskan variabel dependen. Nilai R square dapat dikatakan baik jika diatas 0,5 karena nilai R Square berkisar antara 0 – 1.⁷⁸

5. Pengujian Hipotesis

Ketepatan fungsi regresi sampel dalam menafsirkan nilai aktual dapat dinilai. Secara statistik pengujian dapat diukur dengan uji F (simultan) dan uji t (parsial).

a. Uji Simultan atau Uji F

Untuk menguji keberartian dan koefisien regresi secara simultan, digunakan pengujian statistik uji F dengan formulasi sebagai berikut.⁷⁹

$$\text{Uji F} = \frac{R^2 / k}{(1 - R^2) / (n - k - 1)}$$

Dimana:

F = Diperoleh dari tabel distribusi

k = Jumlah variabel independen

n = Jumlah sampel

R² = Koefisien determinasi ganda

Uji simultan atau uji F digunakan untuk mengambil pengaruh signifikan yang secara bersama-sama variabel bebas yaitu konflik dan beban kerja terhadap variabel terikat keinginan keluar (*turnover intention*).

⁷⁸Bhuono Agung Nugroho, *Strategi Jitu, Memilih metode Statistik Penelitian dengan SPSS* (Yogyakarta: Andi, 2005), h. 50-51.

⁷⁹Sugiyono, *Metode Penelitian Kombinasi* (Bandung: Alfabeta, 2014), h. 258.

b. Uji Parsial atau Uji t

Untuk menguji pengaruh dari masing-masing variabel bebas secara parsial atau menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen dalam menerangkan variabel dependen keinginan keluar (*turnover intention*) karyawan). uji t dengan formulasi yaitu, sebagai berikut:⁸⁰

$$t = \frac{r}{\sqrt{\frac{(n-2)}{(1-r^2)}}}$$

Dimana:

t = Observasi

n = Banyaknya observasi

r² = Koefisien korelasi

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
ALAUDDIN
 MAKASSAR

⁸⁰Sugiyono, *Metode Penelitian Kombinasi* (Bandung: Alfabeta, 2014), h. 257.

BAB IV

HASIL PENELITIAN

A. *Gambaran Umum Instansi*

1. **Profil Rumah Makan Pak Tjomot**

Rumah Makan Pak Tjomot didirikan pada tahun 2013. Nama Pak Tjomot diambil dari bahasa Jawa yaitu comot yang berarti mengambil. Hal ini diartikan bahwa rumah makan tersebut dapat menarik konsumen untuk datang makan. Nama pemilik dari Rumah Makan Pak Tjomot yaitu Hendriq dan Wempi. Lokasi rumah makan tersebut berada didekat perbatasan Kabupaten Gowa dan Makassar, tepatnya di Jl. Sultan Hasanuddin Blok B14 No.15, Pandang-Pandang, Somba Opu, Kabupaten Gowa. Rumah Makan ini beroperasi setiap hari mulai pukul 10.00 pagi sampai dengan 23.00 malam.

Konsep yang diterapkan pada Rumah Makan Pak Tjomot adalah konsep minimalis dan modern. Ruangan tempat makan terbagi atas dua lantai, lantai pertama digunakan untuk umum dan lantai kedua dipakai untuk rombongan atau sekeluarga. Adapun Sistem pembayaran dengan menggunakan komputer dalam proses transaksinya. Selain itu, Rumah Makan Pak Tjomot juga menyediakan fasilitas *delivery* makanan dengan cara menghubungi nomor yang telah disediakan untuk mempermudah konsumen dalam pemesanan.

Aneka jenis makanan dan minuman tersedia di Rumah Makan Pak Tjomot di

Kabupaten Gowa yang dapat memanjakan konsumen. Adapun menu makanan yang tersedia sangat beraneka ragam, seperti ayam bakar, ayam goreng, ayam penyet dan aneka jenis ikan pun tersedia. Untuk jenis minuman yang disediakan terdiri dari minuman dingin hingga minuman panas, seperti jus dan kopi.

2. Visi dan Misi Rumah Makan Pak Tjomot di Kabupaten Gowa

a. Visi

Menyajikan makanan yang berkualitas dan diminati konsumen.

b. Misi

- 1) Memberikan pelayanan yang terbaik demi kepuasan konsumen.
- 2) Memberikan makanan yang lezat dan bervariasi dengan harga yang terjangkau oleh konsumen.
- 3) Memberikan suasana yang bersih dan nyaman bagi konsumen.

3. Deskripsi Pekerjaan pada Rumah Makan Pak Tjomot

Adapun deskripsi pekerjaan pada Rumah Makan Pak Tjomot di Kabupaten Gowa, yaitu sebagai berikut:

a. Manajer

Manajer bertugas dalam mengelola seluruh kegiatan yang ada di rumah makan, mulai dari pemberian standarisasi ke karyawan dalam memberikan dan menyajikan pelayanan kepada konsumen serta merancang agar omset pendapatan bertambah. Selain itu, manajer juga yang mengatur dan mengawasi pengeluaran keuangan tetap berjalan dengan baik.

b. Supervisor

Supervisor mempunyai wewenang untuk mengawasi karyawan dan menjaga kestabilan operasional berjalan dengan yang diharapkan. Agar operasional berjalan dengan lancar supervisor mengecek kehadiran karyawan, mengecek ketersediaan bahan yang akan diolah di dapur, dan bertanggungjawab atas kualitas makanan dan minuman yang disediakan rumah makan.

c. Administasi

Staf Administrasi memiliki tanggungjawab mencatat dan mengimput data penjualan harian yang dilakukan dengan benar dan seksama. Membuat laporan penjualan pada akhir bulan wajib dilakukan staf administrasi untuk diserahkan kepada supervisor.

d. Kasir

Kasir merupakan orang yang berhubungan langsung dengan proses transaksi keuangan kepada konsumen. Maka dibutuhkan ketelitian dan kehati-hatian dalam menjalankan setiap tugas yang dikerjakan. Selain itu, kasir juga menerima pesanan dalam bentuk telepon atau sms dari konsumen yang memesan makanan.

e. *Waiters*

Waiters memiliki tanggung jawab dalam hal melayani kebutuhan makanan dan minuman yang dipesan oleh konsumen. Bentuk pelayanan yang diberikan dari penyajian hingga tahap menghadirkan makanan dengan cara yang sopan. Selain itu, *waiters* juga bertanggungjawab kepada penataan meja dan kursi dengan rapi.

f. *Helper*

Helper mempunyai tugas membantu juru masak di dapur dalam menyediakan

bahan-bahan makanan yang akan diolah. Penyediaan peralatan-peralatan yang dibutuhkan dalam memasak, hingga menangani masalah kebersihan dapur.

g. Chef

Chef adalah orang yang bertanggungjawab dalam mengelola makanan di dapur. Seorang chef bertugas dalam meracik resep makanan, memasak makanan, sampai menyajikan makanan.

h. Barista

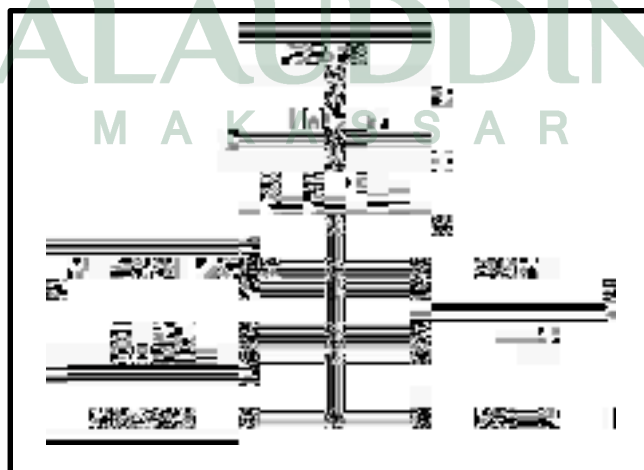
Barista adalah bertugas meracik aneka macam minuman seperti kopi dan jus. Selain kualitas minuman yang enak, barista juga harus mampu memberikan hal yang menarik kepada minuman yang dibuatnya.

4. Struktur Organisasi Rumah Makan Pak Tjomot

Adapun struktur organisasi pada Rumah Makan Pak Tjomot di Kabupaten Gowa, dapat dilihat pada gambar di bawah ini:

Gambar 4.1

Struktur Organisasi Rumah Makan Pak Tjomot



B. Hasil Penelitian

1. Karakteristik Responden

Deskripsi responden merupakan penjelasan tentang keberadaan tenaga kerja pada Rumah Makan Pak Tjomot di Kabupaten Gowa, yang diperlukan sebagai informasi untuk mengetahui identitas sebagai responden dalam penelitian ini. Responden sebagai objek penelitian yang memberikan interpretasi terhadap karakter responden untuk menganalisis pengaruh konflik dan beban kerja terhadap keinginan keluar (*turnover intention*) karyawan Rumah Makan Pak Tjomot di Kabupaten Gowa. Responden dalam penelitian ini sebanyak 25 orang karyawan menjadi responden yang representatif untuk dikemukakan sebagai kelayakan responden dalam memberikan informasi. Adapun karakteristik responden, yaitu:

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Penyajian data responden berdasarkan jenis kelamin pada Rumah Makan Pak Tjomot di Kabupaten Gowa dapat dilihat di tabel berikut ini:

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI

Tabel 4.1

Jenis Kelamin Responden

Jenis Kelamin	Jumlah Responden (Orang)	Persentase (%)
Laki-Laki	10	40%
Perempuan	15	60%
Total	25	100%

Sumber: Data primer yang diolah 2018

Tabel 4.1 menunjukkan dari 25 orang responden pada Rumah Makan Pak Tjomot di Kabupaten Gowa, sebagian besar adalah berjenis kelamin perempuan yaitu 15 orang. Hal ini dikarenakan sikap dan perilaku karyawan perempuan lebih terampil dan cekatan dalam hal pelayanan makanan, mulai dari penyediaan makanan, penataan makanan, dan mendistribusikan makanan kepada konsumen. Perempuan lebih mampu menguasai suasana dan lebih cepat tanggap apabila konsumen menginginkan sesuatu. Pada dasarnya perempuan memiliki kepribadian yang lebih sabar, teliti, rapi, dan tidak gegabah dalam mengerjakan suatu pekerjaan yang dilakukannya.

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Analisis terhadap responden berdasarkan menurut usia dimaksudkan untuk mengetahui kelompok usia responden yang selanjutnya dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam menilai kualitas kerja responden. Adapun penyajian data responden berdasarkan usia pada Rumah Makan Pak Tjomot di Kabupaten Gowa, dapat dilihat di tabel sebagai berikut:

Tabel 4.2

Usia Responden

Usia Responden (Tahun)	Jumlah Responden (Orang)	Persentase (%)
<20	5	20%
20-29	15	60%
30>	5	20%
Total	25	100%

Sumber: Data primer yang diolah 2018

Berdasarkan tabel 4.2 terlihat jumlah usia responden yang lebih dominan adalah umur 20-29 tahun sebanyak 15 orang. Hal ini dikarenakan pada usia tersebut, karyawan cenderung memiliki tingkat loyalitas yang lebih tinggi kepada tempat bekerja. Usia yang masih muda, condong mempunyai semangat kerja yang besar dalam mencapai sesuatu yang diinginkan dan memiliki keinginan kuat dalam menghadapi tantangan-tatangan kerja yang baru. Hal ini didukung oleh fisik dan tenaga yang masih produktif dalam melaksanakan suatu tugas dan tanggung jawab, guna untuk mendapatkan kesempatan berprestasi di tempat kerja.

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Analisis terhadap masa kerja dimaksudkan untuk mengetahui seberapa lama karyawan bekerja. Masa kerja seringkali dipandang sebagai ukuran tingkat loyalitas karyawan kepada suatu organisasi. Adapun penyajian data responden berdasarkan masa kerja pada Rumah Makan Pak Tjomot di Kabupaten Gowa, dapat dilihat di tabel sebagai berikut:

Tabel 4.3

Masa Kerja Responden

Masa Kerja (Tahun)	Jumlah Responden (Orang)	Persentase (%)
<1 Tahun	5	20%
1-2 Tahun	11	44%
3-4 tahun	5	20%
5 tahun	4	16%
Total	25	100%

Sumber: Data primer yang diolah 2018

Tabel 4.3 menggambarkan responden yang masa kerjanya yang paling dominan adalah karyawan yang bekerja 1-2 tahun yaitu terdiri 11 orang. Hal ini menunjukkan bahwa semakin lama karyawan melaksanakan tugas yang diberikan, maka akan memperoleh pengalaman, keterampilan, dan pengetahuan bekerja yang lebih banyak. Ukuran tentang lamanya masa kerja yang telah ditempuh oleh seorang karyawan dapat lebih memahami tugas-tugasnya dalam suatu pekerjaan dan memperoleh hasil kerja yang lebih baik.

d. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Analisis terhadap pendidikan dimaksudkan untuk mengetahui komposisi pendidikan responden. Pendidikan seringkali dipandang sebagai suatu kondisi yang mencerminkan seseorang responden. Penyajian data responden berdasarkan pendidikan pada Rumah Makan Pak Tjomot di Kabupaten Gowa, dapat dilihat di tabel sebagai berikut:

Tabel 4.4

Pendidikan Responden

Pendidikan	Jumlah Responden (Orang)	Persentase (%)
<SMA	2	8%
SMA	19	76%
D3	3	12%
S1	1	4%
Total	25	100%

Sumber: Data primer yang diolah 2018

Berdasarkan tabel 4.4 terlihat jumlah data responden yang berpendidikan yang paling dominan adalah SMA yaitu 19 orang. Hal ini menunjukkan bahwa Rumah Makan Pak Tjomot membutuhkan karyawan yang memiliki kompetensi atau kemampuan dan keterampilan dalam menjalankan suatu tugas yang berkaitan dengan rumah makan, bukan dari segi tingkat pendidikan formal umumnya. Pada dasarnya tingkat pendidikan berguna kepada meningkatkan kualitas sumber daya manusia dan membentuk kepribadian yang berorientasi kepada prestasi maupun pertanggungjawaban atas pekerjaannya. Semakin tinggi pendidikan karyawan, maka semakin tinggi pula kemampuan dan kemungkinan keberhasilan dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikannya.

2. Deskripsi Data Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan terhadap 25 orang responden pada Rumah Makan Pak Tjomot di Kabupaten Gowa melalui penyebaran kuesioner untuk mendapatkan kecenderungan jawaban terhadap masing-masing variabel didasarkan pada rentang skor jawaban yang telah disediakan. Adapun rentang skor jawaban yang diberikan mulai dari sangat setuju, setuju, netral, tidak setuju dan sangat tidak setuju. Adapun deskripsi data variabel penelitian, dapat dijelaskan sebagai berikut:

a. Deskripsi Variabel Konflik

Variabel konflik pada penelitian ini diukur melalui 4 indikator yang dibagi dalam 8 buah pernyataan. Hasil tanggapan variabel konflik pada Rumah Makan Pak Tjomot di Kabupaten Gowa dapat dijelaskan pada tabel 4.5 berikut ini.

Tabel 4.5

Tanggapan Responden Mengenai Mengenai Konflik

No	Pernyataan	Skor					Jumlah
		SS	S	N	TS	STS	
1	X1.P1	8	12	5	-	-	25
2	X1.P2	9	11	4	-	-	25
3	X1.P3	11	11	1	2	-	25
4	X1.P4	8	12	3	2	-	25
5	X1.P5	9	11	5	-	-	25
6	X1.P6	9	12	3	1	-	25
7	X1.P7	6	9	7	1	-	25
8	X1.P8	10	12	2	1	-	25

Sumber: Data primer yang diolah 2018

Tabel 4.5 menunjukkan bahwa sebagian besar responden memberikan tanggapan setuju mengenai butir pernyataan yang terkait dengan variabel konflik, sedangkan tanggapan responden sedikit memilih jawaban tidak setuju. Pernyataan pertama yaitu tidak pernah salah dalam menyampaikan pesan ke orang lain yang mayoritas responden setuju. Pernyataan kedua yaitu hubungan komunikasi antara atasan dan bawahan selalu baik, dengan tanggapan responden banyak memilih setuju. Pernyataan ketiga yaitu menerima perbedaan pendapat demi mencapai tujuan, tanggapan responden terbanyak adalah setuju dan menyatakan tidak setuju dikarenakan karyawan tidak menyukai adanya perbedaan pendapat. Pernyataan keempat yaitu merasakan adanya kecocokan antara tujuan pribadi dengan tempat bekerja, responden memberikan tanggapan banyak adalah setuju dan tanggapan

tidak setuju disebabkan karyawan tidak memiliki kecocokan terhadap keinginan pribadi individu dengan apa yang diinginkan organisasi. Pernyataan kelima yaitu merasakan adanya kesesuaian penilaian kinerja dengan kenyataan, mayoritas responden memilih setuju. Pernyataan keenam yaitu penilaian yang berbeda dari pemimpin tidak merubah semangat dan motivasi untuk bekerja yang lebih baik, mayoritas responden setuju dan tanggapan responden tidak setuju dikarenakan penilaian berbeda dari pemimpin organisasi dapat menyebabkan kinerja karyawan menjadi menurun. Pernyataan ketujuh yaitu dapat membantu pekerjaan yang belum selesai dari karyawan lain. Tanggapan responden tersebut, banyak menyatakan setuju dan tanggapan tidak setuju disebabkan karyawan memiliki tugas masing-masing pekerjaan yang perlu dikerjakan. Pernyataan kedelapan yaitu jika salah satu anggota tim kerja tidak dapat masuk kerja, maka akan tetap semangat dalam bekerja. Jawaban responden tersebut, mayoritas setuju dan tanggapan menyatakan tidak setuju sedikit, hal ini terjadi karena jika teman kerja tidak masuk, maka jumlah pekerjaan yang dikerjakan akan bertambah dan semangat bekerja pun menurun.

b. Deskripsi Variabel Beban Kerja

Variabel beban kerja pada penelitian ini diukur melalui 3 indikator yang dibagi dalam 6 buah pernyataan. Hasil tanggapan variabel beban kerja pada Rumah Makan Pak Tjomot di Kabupaten Gowa dapat dijelaskan pada tabel 4.6 berikut ini.

Tabel 4.6

Tanggapan Responden Mengenai Mengenai Beban Kerja

No	Pernyataan	Skor					Jumlah
		SS	S	N	TS	STS	
1	X2.P1	11	11	2	1	-	25
2	X2.P2	8	13	4	-	-	25
3	X2.P3	8	11	6	-	-	25
4	X2.P4	2	13	10	-	-	25
5	X2.P5	5	16	4	-	-	25
6	X2.P6	7	13	4	1	-	25

Sumber: Data primer yang diolah 2018

Tabel 4.6 menunjukkan sebagian besar responden memberikan tanggapan setuju mengenai sejumlah butir pernyataan yang diberikan responden terkait dengan variabel beban kerja, sedangkan tanggapan responden sedikit yaitu jawaban tidak setuju. Pernyataan pertama yaitu jumlah karyawan yang ada saat ini sudah cukup menangani pekerjaan yang ada, tanggapan responden banyak menjawab setuju dan tanggapan tidak setuju dikarenakan jumlah tenaga kerja tidak memadai terhadap banyaknya pekerjaan. Pernyataan kedua yaitu waktu untuk menyelesaikan pekerjaan sudah cukup, mayoritas jawaban responden setuju. Pernyataan ketiga yaitu pada saat-saat tertentu menjadi sangat sibuk dengan pekerjaan yang ada, kebanyakan responden memilih setuju. Pernyataan keempat yaitu dapat menikmati pekerjaan yang dilakukan, dimana tanggapan responden banyak yang setuju. Pernyataan kelima yaitu beban kerja sehari-hari sudah sesuai standar pekerjaan dan mayoritas responden memilih setuju. Pernyataan keenam yaitu dapat meninggalkan tempat kerja ketika waktu kerja selesai yang mayoritas responden setuju dan tanggapan responden tidak setuju disebabkan organisasi biasa memberikan tambahan pekerjaan (kerja lembur).

c. Deskripsi Variabel Keinginan Keluar (*Turnover Intention*)

Variabel keinginan keluar (*turnover intention*) diukur melalui 3 indikator yang dibagi dalam 6 buah pernyataan. Adapun hasil tanggapan responden dapat dijelaskan pada tabel 4.7 berikut ini.

Tabel 4.7

Tanggapan Responden Mengenai Keinginan Keluar (*Turnover Intention*)

No	Pernyataan	Skor					Jumlah
		SS	S	N	TS	STS	
1	Y1.P1	11	11	1	2	-	25
2	Y1.P2	8	13	4	-	-	25
3	Y1.P3	6	11	7	1	-	25
4	Y1.P4	8	13	3	1	-	25
5	Y1.P5	6	10	7	-	-	25
6	Y1.P6	8	11	5	1	-	25

Sumber: Data primer yang diolah 2018

Tabel 4.7 menunjukkan sebagian besar responden memberikan tanggapan setuju mengenai sejumlah butir pernyataan dari variabel keinginan keluar (*turnover intention*) dan tanggapan responden yang sedikit adalah jawaban tidak setuju. Pernyataan pertama yaitu apabila memiliki peluang untuk keluar dari tempat pekerjaan ini, saya akan melakukannya. Tanggapan responden tersebut, banyak memilih setuju dan tanggapan responden tidak setuju disebabkan karyawan tidak mempunyai alternatif pekerjaan lain. Pernyataan kedua yaitu saya berpikir untuk keluar dari pekerjaan saya saat ini, dimana mayoritas responden menjawab setuju. Pernyataan ketiga yaitu mencari informasi mengenai lowongan pekerjaan di tempat lain. Jawaban

responden banyak yang setuju dan jawaban responden tidak setuju dikarenakan karyawan ingin tetap bekerja di organisasi tersebut. Pernyataan keempat yaitu akan meninggalkan pekerjaan bila sudah mendapat pekerjaan dengan gaji yang besar, tanggapan responden menyatakan setuju dan tanggapan responden tidak setuju disebabkan gaji karyawan yang diterima sudah cukup memadai. Pernyataan kelima yaitu saya berniat keluar dari pekerjaan ini karena imbalan yang saya terima sedikit, jawaban responden tersebut mayoritas memilih setuju. Pernyataan keenam yaitu berniat keluar dari pekerjaan ini karena tidak ada perkembangan karir. Tanggapan responden banyak menyatakan setuju dan responden tidak setuju disebabkan karyawan tidak memiliki pilihan pekerjaan lain dan sulitnya dalam mendapatkan pekerjaan di luar, hal ini dikarenakan tingginya tingkat persaingan yang semakin meningkat.

C. Analisis Data

Analisis data merupakan proses pengolahan data menjadi informasi baru untuk lebih mudah dimengerti dan berguna dalam menyelesaikan permasalahan.

1. Pengujian Validitas dan Reliabilitas

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur tingkat kevalidan dari instrumen (kuesioner) yang digunakan dalam pengumpulan data.⁸¹ Jika r hitung lebih besar daripada r tabel, maka pernyataan tersebut dinyatakan *valid*.

⁸¹Syofian Siregar, *Metode Penelitian Kuantitatif: Dilengkapi dengan Perbandingan Perhitungan Manual & SPSS* (Jakarta: Kencana, 2013), h. 46.

Adapun hasil pengujian validitas dapat dilihat di tabel sebagai berikut:

1) Variabel Konflik

Pengujian validitas variabel konflik digunakan untuk mengukur tingkat kevalidan dari instrumen kuesioner pada Rumah Makan Pak Tjomot di Kabupaten Gowa. Adapun hasil pengujian validitas konflik dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.8
Hasil Pengujian Validitas Konflik (X₁)

No	Pernyataan	r Hitung	r Tabel	Keterangan
1	X1.P1	0,913	0,396	<i>Valid</i>
2	X1.P2	0,866	0,396	<i>Valid</i>
3	X1.P3	0,780	0,396	<i>Valid</i>
4	X1.P4	0,891	0,396	<i>Valid</i>
5	X1.P5	0,908	0,396	<i>Valid</i>
6	X1.P6	0,920	0,396	<i>Valid</i>
7	X1.P7	0,891	0,396	<i>Valid</i>
8	X1.P8	0,797	0,396	<i>Valid</i>

Sumber: Data primer yang diolah 2018

Berdasarkan tabel 4.8 menunjukkan bahwa sejumlah butir pernyataan variabel konflik dinyatakan *valid*. Dimana total skor r hitung > r tabel dengan taraf signifikan 5% yaitu ($\alpha = 0,05$) dan $n = 25$ ($N = 25-2$) sehingga diperoleh r tabel masing-masing item adalah > 0,396, maka dapat dikatakan bahwa secara keseluruhan item pernyataan penelitian dinyatakan *valid*. Pernyataan tersebut dapat digunakan sebagai instrumen penelitian dalam mengukur variabel konflik yang diteliti pada karyawan Rumah Makan Pak Tjomot di Kabupaten Gowa.

2) Variabel Beban Kerja

Pengujian validitas variabel beban kerja adalah untuk mengukur tingkat kevalidan dari instrumen kuesioner pada Rumah Makan Pak Tjomot di Kabupaten Gowa. Adapun hasil pengujian validitas beban kerja, sebagai berikut:

Tabel 4.9

Hasil Pengujian Validitas Beban Kerja (X_2)

No	Pernyataan	r Hitung	r Tabel	Keterangan
1	X2.P1	0,767	0,396	<i>Valid</i>
2	X2.P2	0,880	0,396	<i>Valid</i>
3	X2.P3	0,854	0,396	<i>Valid</i>
4	X2.P4	0,759	0,396	<i>Valid</i>
5	X2.P5	0,789	0,396	<i>Valid</i>
6	X2.P6	0,779	0,396	<i>Valid</i>

Sumber: Data primer yang diolah 2018

Tabel 4.9 menunjukkan bahwa sejumlah butir pernyataan variabel beban kerja dinyatakan *valid*. Dimana total skor r hitung > r tabel dengan taraf signifikan 5% yaitu ($\alpha = 0,05$) dan $n = 25$ ($N = 25-2$) sehingga diperoleh r tabel masing-masing item adalah > 0,396, maka dapat dikatakan bahwa secara keseluruhan item pernyataan penelitian dinyatakan *valid*. Pernyataan tersebut dapat digunakan sebagai instrumen penelitian dalam mengukur variabel beban kerja yang diteliti pada karyawan Rumah Makan Pak Tjomot di Kabupaten Gowa.

3) Variabel Keinginan Keluar (*Turnover Intention*)

Pengujian validitas variabel keinginan keluar (*turnover intention*) untuk me-

ngukur tingkat kevalidan dari instrumen kuesioner pada Rumah Makan Pak Tjomot di Kabupaten Gowa. Adapun hasil pengujian validitas variabel, yaitu:

Tabel 4.10

Hasil Pengujian Validitas Keinginan Keluar (*Turnover Intention*) (Y)

No	Pernyataan	r Hitung	r Tabel	Keterangan
1	Y1.P1	0,798	0,396	<i>Valid</i>
2	Y1.P2	0,798	0,396	<i>Valid</i>
3	Y1.P3	0,731	0,396	<i>Valid</i>
4	Y1.P4	0,895	0,396	<i>Valid</i>
5	Y1.P5	0,800	0,396	<i>Valid</i>
6	Y1.P6	0,787	0,396	<i>Valid</i>

Sumber: Data primer yang diolah 2018

Berdasarkan tabel 4.10 menunjukkan bahwa sejumlah butir pernyataan variabel keinginan keluar (*turnover intention*) dinyatakan *valid*. Dimana total skor r hitung > r tabel dengan taraf signifikan 5% yaitu ($\alpha = 0,05$) dan $n = 25$ ($N = 25-2$). Sehingga diperoleh r tabel masing-masing item adalah > 0,396, maka dapat dikatakan bahwa secara keseluruhan item pernyataan penelitian dinyatakan *valid*. Sehingga pernyataan tersebut dapat digunakan sebagai instrumen penelitian dalam mengukur variabel keinginan keluar (*turnover intention*) yang diteliti pada Rumah Makan Pak Tjomot di Kabupaten Gowa.

b. Pengujian Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten, apabila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang

sama dengan menggunakan alat pengukur yang sama pula. Untuk uji reliabilitas digunakan teknik Alpha Cronbach, dimana suatu instrumen dapat dikatakan reliabel bila memiliki koefisien kendala atau alpha 0,6 atau lebih.⁸² Hasil pengujian reliabilitas dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.11

Hasil Pengujian Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items
Konflik (X1)	0,953	8
Beban Kerja (X2)	0,888	6
<i>Turnover Intention</i> (Y)	0,886	6

Sumber: Data primer yang diolah 2018

Tabel 4.11 menunjukkan bahwa semua variabel penelitian dinyatakan reliabel karena telah melewati batas koefisien kendala sebesar 0,6. Dimana masing-masing item pada variabel penelitian memiliki nilai lebih besar dari 0,6. Sehingga variabel tersebut dapat dikatakan layak untuk dijadikan sebagai alat ukur penelitian pada Rumah Makan Pak Tjomot di Kabupaten Gowa.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji Normalitas adalah data yang digunakan untuk melakukan pengujian data observasi apakah data tersebut berdistribusi normal atau tidak. Data berdistribusi normal mempunyai pola distribusi seperti kurva berbentuk bel. Uji normalitas dengan

⁸²Syofian Siregar, *Metode Penelitian Kuantitatif, Dilengkapi dengan Perbandingan Perhitungan Manual & SPSS* (Jakarta: Kencana, 2013), h. 55.

menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov dapat dilihat dengan dasar pengambilan keputusan sebagai berikut:⁸³

- 1) Jika nilai signifikan atau nilai probabilitas $> 0,05$ maka H_0 diterima atau data berdistribusi normal.
- 2) Jika nilai signifikan atau nilai probabilitas $< 0,05$ maka H_0 ditolak atau tidak berdistribusi normal.

Tabel 4.12

Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		25
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,51953311
Most Extreme Differences	Absolute	,124
	Positive	,077
	Negative	-,124
Kolmogorov-Smirnov Z		,620
Asymp. Sig. (2-tailed)		,837

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: Data Diolah (Output SPSS 21), 2018

⁸³Jonathan Sarwono, *Metode Riset Skripsi Pendekatan Kuantitatif Menggunakan Prosedur SPSS* (Jakarta: PT. Elex Media Komputindo, 2012), h. 96.

Tabel 4.12 dijelaskan bahwa uji statistic Kormogorov-Smirnov menunjukkan nilai asymp. Sig.(2-tailed) sebesar $0,837 > 0,05$ yang berarti data penelitian tersebut berdistribusi normal.

Uji normalitas menggunakan analisis grafik normal P-P Plot. Dikatakan normal atau tidaknya, dapat dilihat dengan dasar pengambilan keputusan yaitu:⁸⁴

- 1) Jika data menyebar di sekitar area garis diagonal dan mengikuti arah garis histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- 2) Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan tidak mengikuti garis diagonal atau grafik histogramnya tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Gambar 4.2

Hasil Uji Normalitas



Sumber: Data Diolah (Output SPSS 21), 2018

⁸⁴Imam Ghazali, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 21* (Semarang: Universitas Diponegoro, 2013), h.160.

Gambar 4.1 terlihat bahwa data penelitian berdistribusi secara normal yang dimana data menyebar disekitar daerah garis diagonal dan mengikuti arah garis histogramnya. Maka hal tersebut, dapat dikatakan memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui apakah pada model regresi yang ditemukan adanya korelasi antarvariabel independen. Multikolinearitas dapat dilakukan dengan melihat nilai *tolerance* berlawanan dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Nilai *tolerance* yang besarnya diatas 0,1 dan VIF dibawah 10 menunjukkan bahwa tidak ada multikolinearitas diantara variabel bebas. Hasil uji Multikolinearitas dapat ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 4.13
Hasil Uji Multikolineritas
Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Konflik	,242	4,127
Beban Kerja	,242	4,127

a. Dependent Variable: Keinginan Keluar (*Turnover Intention*)

Sumber: Data Diolah (Output SPSS 21), 2018

Tabel 4.13 menunjukkan bahwa uji multikolinearitas memiliki nilai *tolerance* di atas 0,10 yaitu sebesar 0,242 dan nilai VIF lebih kecil dari 10 yaitu 4,127, maka data penelitian tersebut dinyatakan tidak terjadi multikolinearitas yaitu antara variabel

konflik dan beban kerja yang digunakan sebagai instrumen penelitian pada Rumah Makan Pak Tjomot di Kabupaten Gowa.

c. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah ada dalam model regresi linear ada korelasi antara kesalahan pada periode t dengan kesalahan pada periode $t-1$ (sebelumnya). Jika terjadi korelasi, maka dinamakan ada *problem* autokorelasi. Masalah ini terjadi jika residual tidak bebas dari observasi ke observasi lainnya.⁸⁵ Cara yang digunakan untuk pengujian uji korelasi menggunakan Durbin Watson. Adapun dasar pengambilan keputusannya, yaitu:

- 1) Apabila $du < DW < 4-du$, maka tidak ada autokorelasi.
- 2) Apabila $du \leq DW \leq du$ atau $4-du \geq DW \geq 4-dl$, maka tidak ada kesimpulan yang bisa diambil.
- 3) $DW < dl$, maka autokorelasi positif.
- 4) $DW > 4-dl$, maka autokorelasi negatif..

UNIVERSITAS NEGERI

Tabel 4.14

Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,923 ^a	,852	,839	1,58710	1,598

a. Predictors: (Constant), Beban Kerja, Konflik

⁸⁵Imam Ghazali, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 21* (Semarang: Universitas Diponegoro, 2013), h.110.

b. Dependent Variable: Keinginan Keluar (*Turnover Intention*)

Sumber: Data Diolah (Output SPSS 21), 2018

Tabel 4.14 terlihat bahwa nilai Durbin Watson sebesar 1,598 dengan nilai signifikan yaitu 5% atau 0,05. Nilai Durbin Watson akan dibandingkan dengan nilai tabel, dimana jumlah sampel pada penelitian ini adalah 25 dan jumlah variabel independen ada 2 ($K=2$). Maka dapat dilihat pada tabel Durbin Watson, yaitu:

Tabel 4.15

Durbin Watson

N	K=2	
	dl	du
7	0,467	1,896
.	.	.
25	1,206	1,549

Sumber: Data Diolah (Output SPSS 21), 2018

Berdasarkan tabel 4.15 tersebut nilai $du = 1,549 < DW = 1,598 < 4-du = 2,451$, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi autokorelasi positif atau negatif. Sehingga dapat dinyatakan tidak terdapat autokorelasi yaitu variabel konflik dan beban kerja terhadap keinginan keluar (*turnover intention*).

d. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual suatu pengamatan ke-pengamatan lain. Jika varians dari residual suatu pengamatan ke-pengamatan lain

tetap, disebut homoskedastisitas. sementara itu, untuk varians yang berbeda disebut heteroskedastisitas.⁸⁶

Adapun hasil uji heteroskedastisitas dapat ditunjukkan pada tabel 4.16 yaitu sebagai berikut:

Tabel 4.16

Hasil Heteroskedastisitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	,582	1,513		,385	,704
Konflik	,010	,075	,056	,130	,898
Beban Kerja	,009	,125	,032	,075	,941

a. Dependent Variable: AbsRes

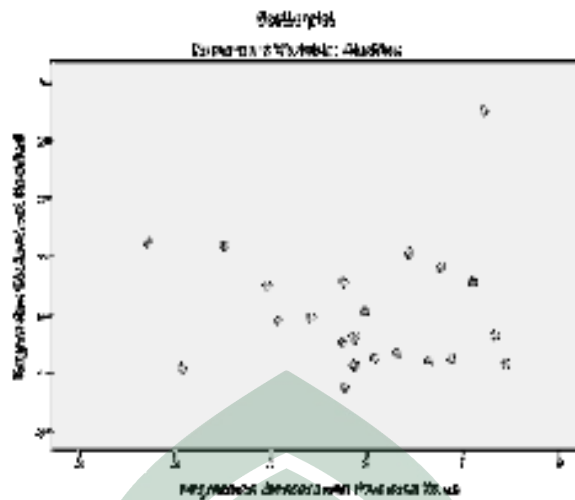
Sumber: Data Diolah (Output SPSS 21), 2018

Berdasarkan tabel 4.16 menunjukkan hasil heteroskedastisitas atau uji glejser, dimana hasil perhitungan $> 0,05$ yang dapat dilihat pada kolom *significant*. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat heteroskedastisitas.

Gambar 4.3

Hasil Uji Heteroskedastisitas

⁸⁶Husein Umar, *Metodologi Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis* (Jakarta: Rajawali Pers, 2011), h. 179.



Sumber: Data Diolah (Output SPSS 21), 2018

Gambar 4.2 di atas menunjukkan hasil pengujian heteroskedastisitas terdapat titik-titik yang tersebar secara acak dan tidak membuat pola tertentu yang jelas, baik di atas maupun di bawah angka nol pada sumbu Y. Hal ini berarti tidak ada penyimpangan asumsi klasik heteroskedastisitas pada model regresi tersebut.

3. Regresi Linier Berganda

Regresi linear berganda adalah alat yang digunakan untuk memprediksi permintaan dimasa akan datang berdasarkan data masa lalu atau untuk mengetahui pengaruh satu atau lebih variabel bebas (*independent*) terhadap satu variabel tidak bebas (*dependent*).⁸⁷ Analisis regresi berganda bertujuan untuk menghitung besar-nya pengaruh secara kuantitatif dari suatu perubahan kejadian (variabel X) terhadap kejadian lainnya (variabel Y). Dalam penelitian ini dikonversikan untuk menguji ada tidaknya pengaruh konflik dan beban kerja terhadap keinginan keluar atau *turnover*

⁸⁷Syofian Siregar, *Metode Penelitian Kuantitatif, Dilengkapi dengan Perbandingan Perhitungan Manual & SPSS* (Jakarta: Kencana, 2013), h. 301.

Intention karyawan Rumah Makan Pak Tjomot di Kabupaten Gowa.

Tabel 4.17

Hasil Pengujian Regresi

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	,615	2,329		,264	,794
Konflik	,393	,115	,570	3,423	,002
Beban Kerja	,441	,192	,383	2,300	,031

a. Dependent Variable: Keinginan Keluar (*Turnover Intention*)

Sumber: Data Diolah (Output SPSS 21), 2018

Tabel 4.17 hasil perhitungan pengujian regresi disusun dalam suatu model:

$$Y = 0,615 + 0,393X_1 + 0,441X_2$$

Keterangan:

Y = Variabel keinginan keluar (*turnover intention*)

X₁ = Variabel konflik

X₂ = Variabel beban kerja

Berdasarkan tabel 4.17 dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- Nilai konstanta persamaan di atas sebesar 0,615. Angka tersebut menunjukkan bahwa jika X₁ (konflik), X₂ (beban kerja) konstanta atau X=0, maka nilai variabel keinginan keluar (*turnover intention*) karyawan adalah 0,615.
- X₁ (konflik) menunjukkan nilai koefisien sebesar 0,393. Hal ini berarti bahwa jika terjadi peningkatan penyebab konflik sebesar 1% terhadap karyawan, maka

keinginan keluar (*turnover intention*) karyawan mengalami kenaikan sebesar variabel pengalinya 0.393 dengan asumsi variabel independen yang lain dianggap konstan.

- c) X_2 (beban kerja) menunjukkan nilai koefisien sebesar 0,441. Hal ini berarti bahwa jika terjadi peningkatan penyebab beban kerja sebesar 1% terhadap karyawan, maka keinginan keluar (*turnover intention*) karyawan mengalami kenaikan sebesar variabel pengalinya yaitu 0,441 dengan asumsi variabel independen yang lain dianggap konstan.

4. Koefisien Korelasi (R)

Koefisien korelasi merupakan suatu alat yang digunakan untuk mengukur tingkat keeratan hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen. Nilai R berkisar 0-1, semakin mendekati 1, hubungan independen secara bersama-sama dengan dependen semakin kuat. Adapun uji koefisien korelasi, yaitu:

Tabel 4.18

Koefisien Korelasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,923 ^a	,852	,839	1,58710

a. Predictors: (Constant), Beban Kerja, Konflik

b. Dependent Variable: Keinginan Keluar (*Turnover Intention*)

Sumber: Data Diolah (Output SPSS 21), 2018

Berdasarkan tabel 4.18 nilai koefisien korelasi sebesar 0,923 yang artinya terdapat hubungan yang positif antara variabel konflik dan beban kerja yang berkesinambungan dengan variabel keinginan keluar (*turnover intention*). Sehingga hal tersebut, dapat dikategorikan sangat kuat, sebagaimana dijelaskan dalam pedoman untuk memberikan interpretasi koefisien korelasi menurut Sugiono, yaitu:⁸⁸

Tabel 4.19

Pedoman untuk memberikan interpretasi koefisien korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0.00-0.199	Sangat Rendah
0.20-0.399	Rendah
0.40-0.599	Sedang
0.60-0.799	Kuat
0.80-1.000	Sangat Kuat

5. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi memiliki tujuan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen menjelaskan variabel dependen. Nilai R square dikatakan baik jika diatas 0,5 karena nilai R Square berkisar antara 0 – 1.⁸⁹ Adapun hasil uji koefisien determinasi, sebagai berikut:

Tabel 4.20

Koefisien Determinasi

⁸⁸Sugiyono, *Statistika untuk Penelitian* (Bandung: Alfabeta, 2017), h. 231.

⁸⁹Bhuono Agung Nugroho, *Strategi Jitu, Memilih metode Statistik Penelitian dengan SPSS* (Yogyakarta: Andi, 2005), h. 50-51.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,923 ^a	,852	,839	1,58710

a. Predictors: (Constant), Beban Kerja, Konflik

b. Dependent Variable: Keinginan Keluar (*Turnover Intention*)

Sumber: Data Diolah (Output SPSS 21), 2018

Tabel 4.20 terlihat bahwa angka koefisien determinasi adalah 0,852 atau sama dengan 85,2% yang memiliki arti bahwa konflik dan beban kerja berpengaruh terhadap keinginan keluar (*turnover intention*) sebesar 85,2%. Sedangkan sisanya ($100\% - 85,2\% = 14,8\%$) dipengaruhi oleh sebab-sebab variabel lain diluar model. Dari data tersebut, menjelaskan bahwa terdapat variabel lain di luar konflik dan beban kerja yang dapat memengaruhi keinginan keluar (*turnover intention*) karyawan pada Rumah Makan Pak Tjomot di Kabupaten Gowa.

6. Uji Hipotesis

Ketepatan fungsi regresi sampel dalam menaksirkan nilai aktual dapat dinilai dengan *goodness of fit*. Secara statistik pengujian dapat diukur dengan ujiF (simultan) dan uji t (parsial). Perhitungan statistik disebut signifikan secara statistik apabila nilai uji statistiknya berada dalam daerah kritis (daerah dimana H_0 ditolak), sebaliknya disebut tidak signifikan bila nilai uji statistiknya berada dalam daerah dimana H_0 diterima.⁹⁰

a. Uji F (Simultan)

⁹⁰Imam Ghazali, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 21* (Semarang: Universitas Diponegoro, 2013), h.95.

Untuk menguji keberartian koefisien regresi secara simultan atau bersama-sama, konflik dan beban kerja terhadap keinginan keluar (*turnover intention*). Jika nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka variabel bebas (X) berpengaruh terhadap variabel terikat (Y) dan jika nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka variabel bebas (X) tidak berpengaruh terhadap variabel terikat (Y). Nilai F_{tabel} dapat dilihat pada tabel statistik untuk taraf signifikan 0,05. Maka didapat nilai F_{tabel} pada penelitian ini sebesar 3,39. Adapun hasil uji simultan dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.21
Hasil Uji Simultan
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	319,144	2	159,572	63,350	,000 ^b
	Residual	55,416	22	2,519		
	Total	374,560	24			

a. Dependent Variable: Keinginan Keluar (*Turnover Intention*)

b. Predictors: (Constant), Beban Kerja, Konflik

Sumber: Data Diolah (Output SPSS 21), 2018

Dari hasil uji ANOVA dijelaskan bahwa terdapat nilai F_{hitung} sebesar 63,350 dan F_{tabel} yaitu 3,39 atau $F_{hitung} 63,350 > F_{tabel} 3,39$ dengan probabilitas signifikan 0,000. Hal ini menandakan nilai probabilitas lebih kecil dari 0,05. Sehingga model regresi ini dapat digunakan untuk memprediksi variabel keinginan keluar (*turnover intention*). Maka dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa konflik

dan beban kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap keinginan keluar (*turn-over intention*) karyawan Rumah Makan Pak Tjomot di Kabupaten Gowa. Maka hipotesis pertama diterima.

b. Uji t (Parsial)

Untuk menguji pengaruh dari masing-masing variabel bebas secara parsial atau menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen dalam menerangkan variabel dependen. Uji t berpengaruh apabila hasil perhitungan t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} atau probabilitas kesalahan lebih kecil dari 5% ($Sig < 0,05$). Adapun hasil uji t (parsial), dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.22

Hasil Uji Parsial

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	,615	2,329		,264	,794
Konflik	,393	,115	,570	3,423	,002
Beban Kerja	,441	,192	,383	2,300	,031

a. Dependent Variable: Keinginan Keluar (*Turnover Intention*)

Sumber: Data Diolah (Output SPSS 21), 2018

Berdasarkan tabel 4.22 hasil uji parsial dapat dijabarkan sebagai berikut:

- a) Variabel konflik menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar $3,423 > t_{tabel} 1,708$ dan nilai signifikansi sebesar $0,002 < 0,05$. Hal ini menandakan bahwa variabel konflik

berpengaruh terhadap keinginan keluar (*turnover intention*) karyawan Rumah Makan Pak Tjomot di Kabupaten Gowa. Maka hipotesis kedua diterima.

- b) Variabel beban kerja menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar $2,300 > t_{tabel} 1,708$ dan nilai signifikansi sebesar $0,031 < 0,05$. Hal ini menandakan bahwa variabel beban kerja berpengaruh terhadap keinginan keluar (*turnover intention*) karyawan Rumah Makan Pak Tjomot di Kabupaten Gowa. Maka hipotesis ketiga diterima.

D. Pembahasan

Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan dengan menggunakan metode statistik bahwa dilihat secara simultan keseluruhan variabel independen yaitu konflik dan beban kerja berpengaruh terhadap variabel dependen keinginan keluar (*turnover intention*) dan pengujian secara parsial konflik dan beban kerja berpengaruh terhadap keinginan keluar (*turnover intention*) karyawan Rumah Makan Pak Tjomot di Kabupaten Gowa. Adapun penjelasan dari masing-masing pengaruh variabel, sebagai berikut:

1. Pengaruh Konflik dan Beban Kerja Terhadap Keinginan Keluar (*Turnover Intention*)

Berdasarkan hasil penelitian yang menggunakan output SPSS menunjukkan bahwa hipotesis pertama yaitu konflik dan beban kerja berpengaruh terhadap keinginan keluar (*turnover intention*) karyawan Rumah Makan Pak Tjomot di Kabupaten Gowa. Hal ini ditunjukkan dengan uji ANOVA atau Uji F didapat nilai $F_{hitung} 63,350 > F_{tabel} 3,39$ dengan probabilitas signifikan 0,000. Maka dapat di-

simpulkan konflik dan beban kerja berpengaruh terhadap keinginan keluar (*turnover intention*) karyawan Rumah Makan Pak Tjomot di Kabupaten Gowa.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nurul Imani Kurniawati menyatakan bahwa *conflict* dan beban kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention* pada PT. Bank Negara Indonesia (Persero), Tbk wilayah Semarang. Artinya baik *conflict* dan beban kerja memberi pengaruh yang searah terhadap *turnover intention* karyawan, yaitu apabila *conflict* dan beban kerja naik, maka keinginan karyawan berpindah atau keluar dari tempat kerjanya (*turnover intention*) akan meningkat dan begitupun sebaliknya.⁹¹

Hal ini terlihat pada tanggapan responden yang mayoritas setuju dengan pernyataan yang terdapat pada kuesioner yang diajukan dan merupakan indikator-indikator konflik dan beban kerja terhadap keinginan keluar (*turnover intention*). Jika semakin tinggi tingkat konflik dan beban kerja karyawan, maka akan meningkatkan persepsi serta ancaman yang dapat menimbulkan hasil negatif yang nantinya akan memengaruhi karyawan untuk keluar (*turnover intention*) pada rumah makan.

Abelson menyatakan bahwa sebagian besar karyawan yang meninggalkan organisasi dikarenakan alasan sukarela dapat dikategorikan atas perpindahan kerja sukarela yang dapat dihindarkan (*avoidable voluntary turnover*) dan perpindahan kerja sukarela yang tidak dapat dihindarkan (*unavoidable voluntary turnover*). *Avoidable voluntary turnover* dapat disebabkan karena alasan berupa gaji, kondisi kerja, atasan

⁹¹Nurul Imani Kurniawati, "Analisis Pengaruh *Conflict* dan Beban Kerja Terhadap *Turnover Intention* Studi pada PT. Bank Negara Indonesia (Persero), Tbk Wilayah Semarang". *Jurnal Ilmu Manajemen* 2, no.1 (2014): h.276.

atau ada organisasi lain yang dirasakan lebih baik, sedangkan perpindahan kerja sukarela yang tidak dapat dihindarkan dapat disebabkan karena perubahan jalur karir atau faktor keluarga. *Turnover Intention* yang dibahas dalam penelitian ini adalah dalam konteks model *voluntary turnover* (sukarela).⁹²

Tidak dapat disangkal bahwa salah satu faktor penyebab timbulnya keinginan keluar karyawan adalah ketidakpuasan pada tempat bekerja sekarang. Sebab-sebab ketidakpuasan itu dapat beraneka ragam, seperti penghasilan rendah atau dirasakan kurang memadai, kondisi kerja yang kurang memuaskan, hubungan yang tidak serasi, baik atasan maupun dengan para rekan kerja, dan pekerjaan yang tidak sesuai. Keadaan seperti ini perlu diwaspadai, karena jika terjadi dalam skala besar, organisasi pula yang dirugikan.

Seperti firman Allah di dalam al-Qu'ran Surah Al-Anfal/8 ayat 46:

وَأَطِيعُوا اللَّهَ وَرَسُولَهُ وَلَا تَنَازَعُوا فَتَفْشَلُوا وَتَذْهَبَ رِيحُكُمْ ۖ وَاصْبِرُوا ۚ إِنَّ

اللَّهُ مَعَ الصَّابِرِينَ (٤٦) UNIVERSITAS ISLAM NEGERI

Terjemahan:

Dan taatilah Allah dan Rasul-Nya dan janganlah kamu berselisih, yang menyebabkan kamu menjadi gentar dan kekuatanmu hilang dan bersabarlah. Sungguh, Allah beserta orang-orang sabar. (Q.S. Al-Anfal: 46).⁹³

Pada ayat diatas memerintahkan umat manusia agar selalu taat kepada Allah dan Rasul-Nya dan janganlah saling berselisih yang menyebabkan kita gentar dan

⁹²Lijan Poltak Sinambela, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja* (Jakarta: Bumi Aksara, 2016), h. 212.

⁹³Departemen Agama RI, *Al-quran dan Terjemahnya*, (Depok: Al-Huda, 2015), h. 184.

hilang kekuatan. Sesungguhnya Allah bersama orang yang penyabar. Jika dikaitkan dengan kehidupan dalam berorganisasi, kita tidak boleh saling berselisih dan bertentangan satu dengan yang lain. Apabila konflik sering terjadi, maka akan menimbulkan hubungan tidak harmonis dalam bekerja yang pada akhirnya mudah mengeluh, kerja sama kurang baik, dan menimbulkan suasana kerja yang tidak kondusif. Hendaknya kita tetap kuat dalam menjalaninya dengan melakukan musyawarah untuk menemukan solusi. Sehingga apabila permasalahan tersebut tidak diselesaikan dengan baik, maka timbul rasa ketidaknyamanan dalam bekerja yang pada akhirnya adanya keinginan karyawan untuk berhenti bekerja.

2. Pengaruh Konflik Terhadap Keinginan Keluar (*Turnover Intention*)

Berdasarkan hasil output SPSS menunjukkan bahwa hipotesis kedua yaitu konflik berpengaruh terhadap keinginan keluar (*turnover intention*) karyawan Rumah Makan Pak Tjomot di Kabupaten Gowa. Pengujian dilakukan dengan uji ANOVA atau Uji t didapat nilai t_{hitung} sebesar 3,423 lebih besar dari t_{tabel} yaitu 1,708 dengan nilai probabilitas signifikan 0,002. Maka dapat disimpulkan bahwa konflik berpengaruh terhadap keinginan keluar (*turnover intention*) karyawan Rumah Makan Pak Tjomot di Kabupaten Gowa.

Adapun penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Randi Saputra yang berjudul pengaruh konflik kerja dan jaminan sosial terhadap *turnover intention* karyawan bagian produksi PT. Riau Crumb Rubber Factory Kota Pekanbaru. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa konflik kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention* karyawan pada bagian produksi PT. Riau Crumb Rubber

Factory Kota Pekanbaru. Hasil tanggapan responden bahwa konflik sering terjadi di dalam perusahaan tempat mereka bekerja. Hal ini akan menghambat proses pelaksanaan pekerjaan dan penyelesaian pekerjaan itu sendiri dan tentunya juga akan membuat karyawan merasa ingin berhenti dan berpindah ke perusahaan yang lain.⁹⁴

Hal ini terlihat pada tanggapan responden yang mayoritas setuju dengan pernyataan yang terdapat pada kuesioner yang diajukan dan merupakan indikator-indikator konflik terhadap keinginan keluar (*turnover intention*). Jika semakin tinggi tingkat konflik yang terjadi di Rumah Makan, maka hal tersebut menimbulkan hasil negatif yang nantinya akan memengaruhi karyawan untuk keluar (*turnover intention*). Konflik terjadi yang didasari oleh karyawan yang merasa gaji masih terbilang rendah. Selain itu, konflik juga biasa terjadi dengan sesama karyawan yang berkaitan dalam hal pembagian tugas kerja. Hal ini menandakan bahwa konflik sangat berpengaruh terhadap pekerjaan yang dijalankan oleh karyawan. Adanya konflik ditempat kerja akan berdampak kepada menurunnya produktivitas kerja karyawan dan menimbulkan iklim kerja yang tidak menyenangkan.

Proses interaksi di dalam sebuah rumah makan, tidak ada jaminan akan selalu terjadi kesesuaian atau kecocokan antara individu pelaksananya. Setiap saat ketegangan dapat muncul, baik antar individu maupun antar kelompok. Dalam tim kerja, banyak faktor yang melatarbelakangi munculnya ketidakcocokan atau ketegangan, antara lain memiliki sifat pribadi yang berbeda, perbedaan kepentingan, komunikasi

⁹⁴Randi Saputra, "Pengaruh Konflik Kerja dan Jaminan Sosial Terhadap Turnover Intention Karyawan Bagian Produksi PT. Riau Crumb Rubber Factory Kota Pekanbaru." *Jurnal JOM Fekon* 4, no. 2 (2017): h. 3511.

yang buruk, dan perbedaan nilai-nilai. Perbedaan-perbedaan inilah yang akhirnya membawa tim kerja ke dalam suasana konflik. Agar tim kerja dapat tampil efektif, maka individu dan kelompok yang saling tergantung, itu harus menciptakan hubungan kerja yang saling mendukung satu sama lain.

Menurut Stephen P. Robbins ada tiga macam pemikiran tentang konflik, yaitu pandangan tradisional, pandangan hubungan antarmanusia, dan pandangan interaksionis. Pandangan tradisional beranggapan bahwa konflik adalah buruk, sehingga perlu dihindari keberadaannya. Pandangan hubungan antarmanusia beranggapan bahwa konflik merupakan suatu kejadian yang alamiah yang dapat terjadi pada semua kelompok dan organisasi yang ada. Pandangan Interaksionis menganjurkan konflik berdasarkan alasan bahwa sebuah kelompok penuh kedamaian, rasa tenang, serta saling bekerja sama. Sehingga hal tersebut, cenderung berkembang menjadi kelompok statik, apatik, dan tidak memberikan reaksi apa-apa terhadap kebutuhan akan perubahan dan inovasi.⁹⁵

Konflik yang bersifat negatif, emosional dan merusak kerja sama, akan merugikan organisasi. Konflik yang terjadi di antara sesama karyawan, maupun atasan dan bawahan. Konflik yang tidak teratasi akan menimbulkan konfrontasi, perkelahian, dan frustrasi. Semua ini akan menimbulkan kerugian organisasi. Hal inilah yang mengharuskan manajer sedini mungkin harus mengatasi konflik yang terjadi pada organisasi, supaya kerja sama karyawan tetap terpelihara dengan baik.

⁹⁵J. Winardi, *Manajemen Perubahan: Management of Change* (Jakarta: Kencana, 2005), h. 163-164.

Seperti firman-Nya di dalam Al-Qu'ran Surah Ali' Imran/3 ayat 103:

وَاَعْتَصِمُوا بِحَبْلِ اللَّهِ جَمِيعًا وَلَا تَفَرَّقُوا ۚ وَاذْكُرُوا نِعْمَتَ اللَّهِ عَلَيْكُمْ إِذْ كُنْتُمْ
أَعْدَاءً فَأَلَّفَ بَيْنَ قُلُوبِكُمْ فَأَصْبَحْتُمْ بِنِعْمَتِهِ إِخْوَانًا وَكُنْتُمْ عَلَىٰ شَفَا حُفْرَةٍ مِنَ
النَّارِ فَأَنْقَذَكُمْ مِنْهَا ۗ كَذَلِكَ يُبَيِّنُ اللَّهُ لَكُمْ آيَاتِهِ لَعَلَّكُمْ تَهْتَدُونَ (١٠٣)

Terjemahan:

Dan berpeganglah kamu semuanya kepada tali (agama) Allah, dan jangan-lah kamu bercerai-berai dan ingatlah akan nikmat Allah kepadamu ketika kamu dahulu (masa jahiliyah) bermusuhan, lalu Allah menyatukan hatimu, sehingga dengan karunia-Nya kamu menjadi bersaudara, sedangkan (ketika itu) kamu berada di tepi jurang neraka, lalu Allah menyelamatkan kamu dari sana. Demikianlah Allah menerangkan ayat-ayat-Nya kepadamu agar kamu mendapat petunjuk. (QS. Ali' Imran: 103).⁹⁶

Ayat di atas menjelaskan bahwa manusia harus senantiasa berpegang teguh kepada agama Allah. Janganlahlah berbuat sesuatu yang mengarah kepada perpecahan dan perselisihan. Ingatlah akan nikmat Allah yang diberikan kepada kalian pada waktu masa jahiliyah, ketika kalian masih saling bermusuhan. Namun pada saat itu Allah menyatukan hati kalian, sehingga dengan karunianya menjadi bersaudara. Ketika itu kalian diujung neraka, lalu Allah menyelamatkan kalian. Dengan demikianlah, Allah memberi petunjuk kepadamu. Apabila dikaitkan di dalam kehidupan organisasi, maka hendaknya kita saling menjaga hubungan kerja yang damai dan menjauhi segala bentuk perselisihan yang dapat menimbulkan permusuhan. Jika konflik sering terjadi, akan menyebabkan suasana kerja yang tidak harmonis, akhirnya

⁹⁶Al-Hidayah House Of Quran Sdn Bhd, *Al-quran dan Terjemahnya* (Selangor: Beirut Lebanon, 2009), h. 63.

karyawan merasa tidak betah dalam bekerja. Jadi dapat dikatakan bahwa semakin besar suatu konflik, maka semakin besar pula adanya keinginan karyawan untuk keluar dari pekerjaannya.

3. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Keinginan Keluar (*Turnover Intention*)

Berdasarkan hasil output SPSS menunjukkan bahwa hipotesis ketiga yaitu beban kerja berpengaruh terhadap keinginan keluar (*turnover intention*) karyawan Rumah Makan Pak Tjomot di Kabupaten Gowa. Pengujian dilakukan dengan uji ANOVA atau Uji t didapat nilai t_{hitung} sebesar 2,300 lebih besar dari t_{tabel} 1,708 dengan probabilitas signifikan 0,031. Maka dapat disimpulkan bahwa beban kerja berpengaruh terhadap keinginan keluar (*turnover intention*) karyawan Rumah Makan Pak Tjomot di Kabupaten Gowa.

Adapun penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Firda Widiawati yang berjudul pengaruh beban kerja, stres kerja dan motivasi kerja terhadap *turnover intention* karyawan PT. Geogiven Visi Mandiri Semarang. Hasil penelitiannya menjelaskan bahwa beban kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan PT. Geogiven Visi Mandiri Semarang. Keinginan karyawan untuk keluar atau berpindah dari perusahaan dikarenakan adanya beban kerja yang diberikan terlalu banyak.⁹⁷

Hasil penelitian terlihat pada tanggapan responden yang mayoritas setuju dengan pernyataan yang terdapat pada kuesioner mengenai beban kerja yang ber-

⁹⁷Firda Widiawati, "Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan PT. Geogiven Visi Mandiri Semarang". *Jurnal Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Pandanaran* 1, (2016): h.8.

pengaruh terhadap keinginan keluar (*turnover intention*). Apabila Rumah Makan memberikan pekerjaan yang berlebihan berupa tingginya jumlah jam kerja yang diberikan dan tidak sesuai dengan kemampuan karyawan, maka keinginan keluar (*turnover intention*) karyawan akan meningkat. Hal ini berarti bahwa beban kerja sangat berpengaruh terhadap pekerjaan yang dijalankan oleh karyawan, semakin banyak pekerjaan yang diberikan, semakin terbebani karyawan dan karyawan akan meninggalkan pekerjaannya tersebut.

Beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Beban kerja yang berlebih (*overload*) adalah suatu kondisi yang terjadi bila lingkungan memberi tuntutan melebihi kemampuan individu. Gibson mengatakan bahwa beban kerja yang baik berupa keharusan tidak mengerjakan terlalu banyak tugas atau penyediaan waktu yang cukup untuk menyelesaikan tugas maupun suatu keharusan mengerjakan tugas yang standar hasil karyanya terlalu tinggi. Sehingga hal tersebut dapat memengaruhi motivasi dan kepuasan kerja karyawan, meningkatnya absensi, serta angka kecelakaan kerja.⁹⁸

Beban kerja yang dibebankan kepada karyawan dapat terjadi dalam tiga kondisi, yaitu: beban kerja sesuai standar, beban kerja yang terlalu tinggi, beban kerja yang terlalu rendah. Beban kerja yang terlalu berat dan ringan akan berdampak terjadinya inefisiensi kerja. Beban kerja yang terlalu ringan berarti terjadi kelebihan

⁹⁸Suharti, *Kinerja Pegawai: Suatu Kajian dengan Pendekatan Analisis Beban Kerja* (Makassar: Alauddin University Press, 2012), h. 245.

tenaga kerja. Kelebihan ini yang menyebabkan organisasi harus menggaji jumlah karyawan yang lebih banyak dengan produktifitas yang sama, sehingga terjadi inefisiensi biaya. Sebaliknya, jika terjadi kekurangan tenaga kerja atau banyaknya pekerjaan dengan jumlah karyawan yang dipekerjakan sedikit, dapat menyebabkan kelelahan fisik maupun psikologis bagi karyawan. Akhirnya karyawan pun menjadi tidak produktif karena terlalu lelah.⁹⁹

Seperti firman Allah di dalam Al-Qu'ran Surah Al-Qasas/28 ayat 27:

قَالَ إِنِّي أُرِيدُ أَنْ أُنكِحَكَ إِحْدَى ابْنَتَيَّ هَاتَيْنِ عَلَى أَنْ تَأْجُرَنِي ثَمَانِي حَجَّ^ص
فَإِنْ أَتَمَمْتَ عَشْرًا فَمِنْ عِنْدِكَ^ص وَمَا أُرِيدُ أَنْ أَشُقَّ عَلَيْكَ^ص سَتَجِدُنِي إِنْ شَاءَ
اللَّهُ مِنَ الصَّالِحِينَ (٢٧)

Terjemahan:

"Dia (Syuaib) berkata: "Sesungguhnya aku bermaksud ingin menikahkan engkau dengan salah seorang daripada kedua anak perempuanku ini, dengan ketentuan bahwa engkau bekerja denganku selama delapan tahun dan jika engkau sempurnakan sepuluh tahun, maka itu adalah (suatu kebaikan) dari padamu dan aku tidak bermaksud memberatkan engkau, Insya Allah engkau akan mendapatiku termasuk orang yang baik." (QS. Al Qasas: 27).¹⁰⁰

Pemberian kerja kepada seseorang tidak boleh mengabaikan asas kemanusiaan dan asas keadilan. Seseorang harus memberikan pekerjaan sesuai dengan kemampuan pekerja dan tidak membolehkan seseorang memberikan pekerjaan yang di luar kesanggupannya tersebut. Pekerja harus dibayar sesuai dengan yang telah diberikan

⁹⁹Suharti, *Kinerja Pegawai: Suatu Kajian dengan Pendekatan Analisis Beban Kerja* (Makassar: Alauddin University Press, 2012), h. 250.

¹⁰⁰Al-Hidayah House Of Quran Sdn Bhd, *Al-quran dan Terjemahnya* (Selangor: Beirut Lebanon, 2009), h. 388.

kepadanya. Di samping itu, seseorang pemberi kerja dianjurkan untuk meringankan pekerjaan. Sehingga apabila pekerja diberikan beban kerja yang terlalu berat, maka akan menyebabkan kelelahan fisik maupun psikologis bagi karyawan. Sehingga hal tersebut, dapat memicu pekerja memiliki keinginan keluar dari tempat kerjanya.



BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan uraian hasil penelitian dan pembahasan yang dibuat tentang pengaruh konflik dan beban kerja terhadap keinginan keluar (*turnover intention*) karyawan Rumah Makan Pak Tjomot di Kabupaten Gowa, maka dapat ditarik kesimpulan dari penelitian ini adalah:

1. Variabel konflik dan beban kerja berpengaruh terhadap keinginan keluar (*turnover intention*) karyawan Rumah Makan Pak Tjomot di Kabupaten Gowa.
2. Variabel konflik berpengaruh terhadap keinginan keluar (*turnover intention*) karyawan Rumah Makan Pak Tjomot di Kabupaten Gowa.
3. Variabel Beban kerja berpengaruh terhadap keinginan keluar (*turnover intention*) karyawan Rumah Makan Pak Tjomot di Kabupaten Gowa.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian tentang pengaruh konflik dan beban kerja terhadap keinginan keluar (*turnover intention*) karyawan Rumah Makan Pak Tjomot di Kabupaten Gowa, maka peneliti memberikan saran sebagai berikut:

1. Pengelolaan konflik yang bisa dilakukan pada Rumah Makan Pak Tjomot yaitu dengan cara meningkatkan hubungan sosial yang baik ditempat kerja dan saling menerima pendapat, baik itu dari manajer maupun dari sesama karyawan. Sehingga hal tersebut, dapat menciptakan hubungan yang harmonis ditempat kerja dalam mencapai suatu tujuan organisasi. Selain itu, perlunya menerapkan budaya disiplin kerja dalam menjalankan suatu aktifitas kerja.
2. Pengelolaan beban kerja yang dapat dilakukan pada Rumah Makan Pak Tjomot adalah dengan cara mengurangi jumlah jam kerja karyawan agar tidak terlalu berat dalam menjalankan aktifitas pekerjaannya dan tidak memberikan jam kerja tambahan setelah jam kerja selesai.
3. Pemberian kompensasi yang dapat dilakukan pada Rumah Makan Pak Tjomot dengan cara memberikan gaji karyawan sesuai UMP yang berlaku. Pemberian insentif tambahan juga bisa diberikan untuk dapat memotivasi karyawan untuk lebih semangat dalam melaksanakan pekerjaannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Al-Hidayah House Of Quran Sdn Bhd. *Al-quran dan Terjemahnya*. Selangor: Beirut Lebanon, 2009.
- Arikunto, Suharsimi. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta, 1998.
- Basyir, Hitmat et. Al. *Tafsir Al-Muyassar*. Solo: An-Naba, 2011.
- Bungin, Burhan. *Metodologi Penelitian Sosial dan Ekonomi: Format-Format Kuantitatif dan Kualitatif untuk Studi Sosiologi, Kebijakan Publik, Komunikasi, Manajemen, dan Pemasaran*. Jakarta: Kencana, 2013.
- Departemen Agama RI. *Al-Qu'ran dan Terjemahnya*. Depok: Al-Huda, 2015.
- Ghozali, Imam. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21*. Semarang: Universitas Diponegoro, 2013.
- Handoko, Adityo Dwi. Pengaruh Konflik Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan Hotel Lumire Jakarta. *Jurnal Manajemen Universitas Islam Bandung* 3, no.1 (2017): h.543-547.
- Irzani, Dwi. "Pengaruh Konflik dan Ambiguitas Peran Terhadap Keinginan Keluar Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi pada PT. Asuransi Raksa Pratikara di Surabaya". *Jurnal Ilmu Manajemen* 2, no.1 (2014): h. 266-279.
- Ivancevich, M. John, dkk. *Perilaku dan Manajemen Organisasi*. Jakarta: Erlangga, 2006.
- Kasmir. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Teori dan Praktik*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada, 2006.
- Kurniawati, Nurul Imani. "Analisis Pengaruh Conflict dan Beban Kerja Terhadap Turnover Intention dengan Stress Kerja Sebagai Variabel Intervening, Studi pada PT. Bank Negara Indonesia (Persero), Tbk Wilayah Semarang". *Thesis*, Semarang: Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro, 2018.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2011.

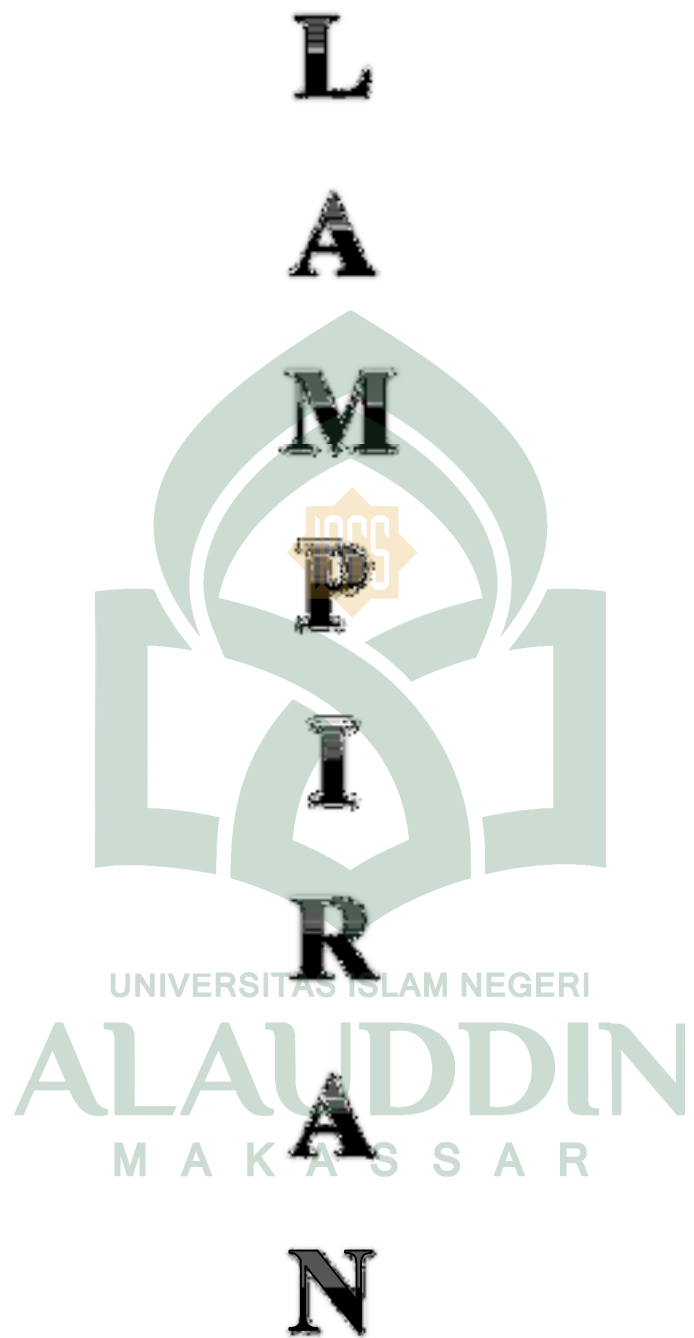
- Masri, Abd. Rasyid. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Analisis Hasil Penelitian Sosial)*. Makassar: Alauddin University Press, 2013.
- Muhamad. *Metodologi Penelitian Ekonomi Islam, Pendekatan Kuantitatif*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada, 2008.
- Nugroho, Bhuono Agung. *Strategi Jitu, Memilih Metode Statistik Penelitian dengan SPSS*. Yogyakarta: Andi, 2005.
- P, Darsono dan Tjatjuk Siswandoko. *Manajemen Sumber Daya Manusia Abad 21*. Jakarta: Nusantara Consulting, 2011.
- Padil, Abbas. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Makassar: Alauddin University Press, 2014.
- Riduwan. *Belajar Mudah Penelitian untuk Guru-Karyawan dan Peneliti Pemula*. Bandung: Alfabeta, 2012.
- Saputra, Randi. "Pengaruh Konflik Kerja dan Jaminan Sosial Terhadap Turnover Intention Karyawan Bagian Produksi PT. Riau Crumb Rubber Factory Kota Pekanbaru." *Jurnal JOM Fekon* 4, no. 2 (2017): h. 3500-3514.
- Sarwono, Jonathan. *Metode Riset Skripsi Pendekatan Kuantitatif Menggunakan Prosedur SPSS*. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo, 2012.
- Sinambela, Lijan Poltak. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*. Jakarta: Bumi Aksara, 2016.
- Siregar, Syofian. *Metode Penelitian Kuantitatif, Dilengkapi dengan Perbandingan Perhitungan Manual & SPSS*. Jakarta: Kencana, 2013.
- Sugiyono. *Statistika untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta, 2017.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Kombinasi*. Bandung: Alfabeta, 2014.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta, 2010.
- Suharti. *Kinerja Pegawai (Suatu Kajian dengan Pendekatan Analisis Beban Kerja)*. Makassar: Alauddin University Press, 2012.
- Suhartini, Eka. *Islamic Human Resource Management*. Makassar: Alauddin University Press, 2015.

- Suryabrata, Sumadi. *Metodologi Penelitian*. Jakarta: Rajawali Pers, 1983.
- Sutrisno, Edy. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana, 2010.
- Sedarmayanti. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT. Refika Aditama, 2010.
- Strauss, George dan Leonard R. Sayles. *Manajemen Personalia: Segi Manusia dalam Organisasi*. Jakarta: PT. Gramedia, 1991.
- Tajibu, Kamaluddin. *Metode Penelitian Komunikasi*. Makassar: Alauddin University Press, 2013.
- Riani, Ni luh Tesi. “Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Turnover Intention Karyawan di PT. Berkas Abadi Surya Cemerlang Semarang”. *Jurnal Manajemen Unud* 6, no. 11 (2017): h. 5970-5998.
- Umar, Husein. *Metodologi Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta: Rajawali Pers, 2011.
- Usman, Husaini. *Manajemen, Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan*. Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2014.
- Vandestra, Muhammad. *Kitab Hadist Shahih Bukhari Ultimate*. <http://www.books.google.co.id> (26 Oktober 2018).
- Widiawati, Firda. “Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan PT. Geogiven Visi Mandiri Semarang”. *Jurnal Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Pandanaran* 1, (2016): h. 1-10.
- Winardi, J. *Manajemen Perubahan (Management of Change)*. Jakarta: Kencana, 2005.
- Wirawan. *Konflik dan Manajemen Konflik, Teori, Aplikasi, dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Humanika, 2009.
- Yusuf, A. Muri. *Metode Penelitian (Kuantitatif, Kualitatif dan Penelitian Gabungan)*. Jakarta: Kencana, 2014.

Yofandi, Ahmad. “Pengaruh Konflik Kerja, Stress Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V (Persero) Pekan Baru”. *Jurnal Fakultas Ekonomi Riau* 4, no. 1 (2017): 1015-1029.

Zainal, Veithzal Rivai, dkk. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan, dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2014.





Kuesioner

Pengaruh Konflik dan Beban Kerja terhadap Keinginan Keluar (*Turnover Intention*) Karyawan Rumah Makan Pak Tjomot di Kabupaten Gowa

Dalam rangka memenuhi tugas akhir skripsi di Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi UIN Alauddin Makassar, bersama ini dengan hormat kami memohon kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/Saudari untuk menjadi responden penelitian kami. Kuesioner ini merupakan instrumen penelitian yang dilakukan oleh:

Peneliti : Syahril Supianto
 NIM : 90200114079
 Jurusan : Manajemen
 Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
 Perguruan Tinggi : UIN Alauddin Makassar

Kami mohon bantuannya untuk mengisi angket ini sesuai dengan yang Bapak/Ibu/Saudara/Saudari rasakan saat ini apa adanya. Saya sangat menghargai kejujuran Anda dalam mengisi kuesioner ini dan akan menjamin kerahasiaannya. Semoga hasil penelitian ini dapat dijadikan masukan bagi perusahaan dalam perencanaan dan pengelolaan sumber daya manusia. Atas kerjasama dan bantuan Anda, saya ucapkan terima kasih.

Petunjuk Pengisian

Isilah dengan memberi tanda check list ($\sqrt{}$) pada kuisisioner jawaban yang telah tersedia disetiap pertanyaan tersebut.

STS : Sangat Tidak Setuju (1)

TS : Tidak Setuju (2)

N : Netral (3)

S : Setuju (4)

SS : Sangat Setuju (5)

Identitas Responden

Nama :

Usia :

Jenis Kelamin : a. Pria b. Wanita (silang salah satu)

Pendidikan Terakhir : a. SD b. SMP c. SMA d. D3 e. S1 (silang salah satu)

Lama Bekerja :

1. Variabel Konflik (X_1)

NO	PERNYATAAN	SS	S	N	TS	STS
Kesalahan Komunikasi						
1	Saya tidak pernah salah menyampaikan pesan ke orang lain					
2	Hubungan komunikasi antara atasan dan bawahan selalu baik					
Perbedaan Tujuan						
3	Saya menerima perbedaan pendapat demi mencapai tujuan					
4	Saya merasakan kecocokan antara tujuan pribadi dengan tempatku bekerja					
Perbedaan dalam Penilaian atau Persepsi						
5	Saya merasakan adanya kesesuaian penilaian kinerja dengan kenyataan					
6	Penilaian yang berbeda dari pemimpin tidak merubah semangat saya dan motivasi untuk bekerja yang lebih baik					
Interdependensi Aktivitas Kerja						
7	Saya dapat membantu pekerjaan yang belum selesai dari pegawai lain					
8	Jika salah satu anggota tim kerja tidak dapat masuk kerja saya akan tetap semangat bekerja					

2. Variabel Beban Kerja (X_2)

NO	PERNYATAAN	SS	S	N	TS	STS
Target yang Harus Dicapai						
1	Jumlah karyawan yang ada saat ini sudah cukup untuk menangani pekerjaan yang ada					
2	Waktu untuk menyelesaikan pekerjaan saya sudah cukup					
Kondisi Pekerjaan						
3	Pada saat-saat tertentu saya menjadi sangat sibuk dengan pekerjaan saya					
4	Saya dapat menikmati pekerjaan yang saya lakukan					
Standar Pekerjaan						
5	Beban kerja saya sehari-hari sudah sesuai dengan standar pekerjaan saya					
6	Saya dapat meninggalkan tempat kerja ketika waktu kerja telah selesai					

3. Variabel Keinginan Keluar/*Turnover Intention* (Y)

NO	PERNYATAAN	SS	S	N	TS	STS
Pikiran untuk Keluar						
1	Jika saya memiliki peluang untuk keluar dari tempat pekerjaan ini saya akan melakukannya					
2	Saya berpikir untuk keluar dari pekerjaan saya saat ini					
Keinginan untuk Mencari Lowongan						
3	Saya mencari informasi mengenai lowongan pekerjaan di tempat lain					
4	Saya akan meninggalkan pekerjaan ini bila sudah mendapatkan pekerjaan dengan gaji yang lebih besar					

Keinginan untuk Meninggalkan Organisasi						
5	Saya berniat keluar dari pekerjaan ini karena imbalan yang saya terima sedikit					
6	Saya berniat keluar dari pekerjaan ini karena tidak ada perkembangan karir					

A. Pengujian Validitas Dan Reliabilitas

1. Uji Validitas

Hasil Hasil Pengujian Validitas Konflik (X₁)

No	Pernyataan	r Hitung	r Tabel	Keterangan
1	X1.P1	0,913	0,396	<i>Valid</i>
2	X1.P2	0,866	0,396	<i>Valid</i>
3	X1.P3	0,780	0,396	<i>Valid</i>
4	X1.P4	0,891	0,396	<i>Valid</i>
5	X1.P5	0,908	0,396	<i>Valid</i>
6	X1.P6	0,920	0,396	<i>Valid</i>
7	X1.P7	0,891	0,396	<i>Valid</i>
8	X1.P8	0,797	0,396	<i>Valid</i>

Sumber: Data Diolah (Output SPSS 21), 2018

Hasil Hasil Pengujian Validitas Beban Kerja (X₂)

No	Pernyataan	r Hitung	r Tabel	Keterangan
1	X2.P1	0,767	0,396	<i>Valid</i>
2	X2.P2	0,880	0,396	<i>Valid</i>
3	X2.P3	0,854	0,396	<i>Valid</i>
4	X2.P4	0,759	0,396	<i>Valid</i>
5	X2.P5	0,789	0,396	<i>Valid</i>
6	X2.P6	0,779	0,396	<i>Valid</i>

Sumber: Data Diolah (Output SPSS 21), 2018

Hasil Pengujian Validitas Keinginan Keluar/*Turnover Intention* (Y)

No	Pernyataan	r Hitung	r Tabel	Keterangan
1	Y1.P1	0,798	0,396	<i>Valid</i>
2	Y1.P2	0,798	0,396	<i>Valid</i>
3	Y1.P3	0,731	0,396	<i>Valid</i>
4	Y1.P4	0,895	0,396	<i>Valid</i>
5	Y1.P5	0,800	0,396	<i>Valid</i>
6	Y1.P6	0,787	0,396	<i>Valid</i>

Sumber: Data Diolah (Output SPSS 21), 2018

2. Uji Reliabilitas

Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items
Konflik (X1)	0,953	8
Beban Kerja (X2)	0,888	6
<i>Turnover Intention</i> (Y)	0,886	6

Sumber: Data Diolah (Output SPSS 21), 2018

B. Uji Asumsi Klasik

1. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

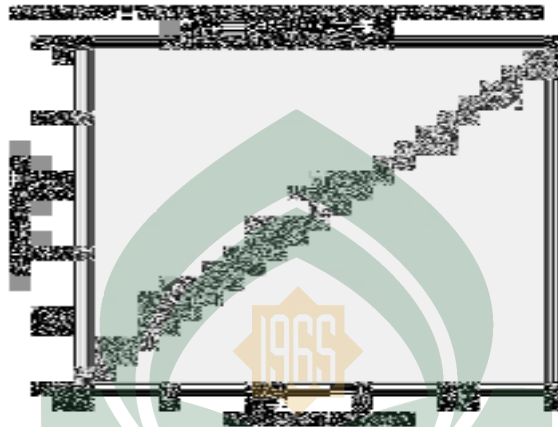
		Unstandardized Residual
N		25
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,5195311
	Most Extreme Differences	
	Absolute	,124
	Positive	,077
	Negative	-,124
Kolmogorov-Smirnov Z		,620
Asymp. Sig. (2-tailed)		,837

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: Data Diolah (Output SPSS 21), 2018

Hasil Uji Normalitas P-P Plot



Sumber: Data Diolah (Output SPSS 21), 2018

2. Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Konflik	,242	4,127
Beban Kerja	,242	4,127

a. Dependent Variable: *Turnover Intention*

Sumber: Data Diolah (Output SPSS 21), 2018

3. Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,923 ^a	,852	,839	1,58710	1,598

- a. Predictors: (Constant), Beban Kerja, Konflik
 b. Dependent Variable: Keinginan Keluar (*Turnover Intention*)

Sumber: Data Diolah (Output SPSS 21), 2018

Tabel Durbin Watson

N	K=2	
	DI	Du
7	0,467	1,896
.	.	.
25	1,206	1,549

Sumber: Data Diolah (Output SPSS 21), 2018

4. Hasil Uji Heteroskedastisitas

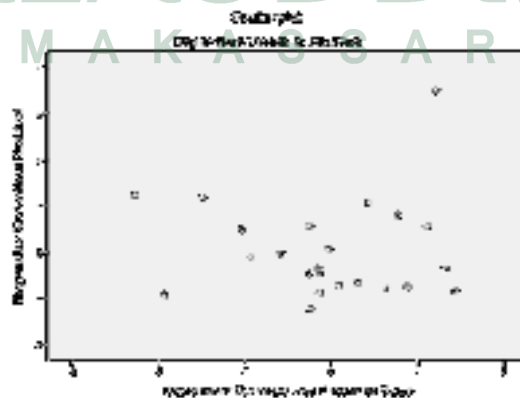
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	,582	1,513		,385	,704
Konflik	,010	,075	,056	,130	,898
Beban Kerja	,009	,125	,032	,075	,941

a. Dependent Variable: AbsRes

Sumber: Data Diolah (Output SPSS 21), 2018

Hasil Uji Heteroskedastisitas Scatter Plot



C. Pengujian Regresi

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	,615	2,329		,264	,794
Konflik	,393	,115	,570	3,423	,002
Beban Kerja	,441	,192	,383	2,300	,031

a. Dependent Variable: Keinginan Keluar (*Turnover Intention*)

Sumber: Data Diolah (Output SPSS 21), 2018

D. Koefisien Korelasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,923 ^a	,852	,839	1,58710

a. Predictors: (Constant), Beban Kerja, Konflik

b. Dependent Variable: Keinginan Keluar (*Turnover Intention*)

Sumber: Data Diolah (Output SPSS 21), 2018

E. Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,923 ^a	,852	,839	1,58710

a. Predictors: (Constant), Beban Kerja, Konflik

b. Dependent Variable: Keinginan Keluar (*Turnover Intention*)

Sumber: Data Diolah (Output SPSS 21), 2018

F. Uji Hipotesis

1. Uji F atau Uji Simultan

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	319,144	2	159,572	63,350	,000 ^b
Residual	55,416	22	2,519		
Total	374,560	24			

a. Dependent Variable: Keinginan Keluar (*Turnover Intention*)

b. Predictors: (Constant), Beban Kerja, Konflik

Sumber: Data Diolah (Output SPSS 21), 2018

2. Uji t atau Uji Parsial

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	,615	2,329		,264	,794
Konflik	,393	,115	,570	3,423	,002
Beban Kerja	,441	,192	,383	2,300	,031

a. Dependent Variable: Keinginan Keluar (*Turnover Intention*)

Sumber: Data Diolah (Output SPSS 21), 2018



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN) ALAUDDIN MAKASSAR
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Kampus I : J.L. Sultan Abdullah No. 63 Makassar (0411) 864928 Fax 864923
Kampus II : H. H. M. Yasin Limpo No. 36 Samata Sumpanginasi – Gowa Tlp. 841879 Fax 8221400

Nomor : 5062 / FER.FPP.00.9/07/2018

Surabaya, 8 Juli 2018

Lamp :

Perihal : *Permohonan Izin Penelitian*

Kepada,

Yth. UPT P2T BKPM

Di –

Tempat

Assalamu Alaikum Wr. Wb.

Dengan hormat disampaikan bahwa Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Alauddin Makassar yang resebut namanya di bawah ini:

Nama	: Nysheil Supianto
NIM	: 00200114079
Fakultas	: Ekonomi dan Bisnis Islam
Jurusan	: Manajemen
Semester	: VIII (Delapan)
Alamat	: Jl. Daeng Tere 1

Bermaksud melakukan penelitian dalam rangka penulisan skripsi sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana. Adapun judul skripsinya "Pengaruh Konflik dan Behun Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Rumah Makan Pak Tjamat di Kabupaten Gowa"

Dengan Dosen pembimbing:

1. Prof. Dr. H. Muslimin Kara, M.Ag.
2. Dr. Sradjudin, SE., M.Si.

Untuk maksud tersebut kami mengharapkan kiranya kepada mahasiswa yang bersangkutan dapat diberi izin melakukan penelitian di Rumah Makan Pak Tjamat Kabupaten Gowa.
Demikian harapan kami dan Terima Kasih.

ALA UDDIN
MAKASSAR

Wassalam
Dekan,

Prof. Dr. H. Ambo Aste, M.Ag.
NIP. 19551022 198703 1 002

Disampaikan
1. Kepada UPT P2T BKPM
2. Kepada UPT P2T BKPM
3. Kepada UPT P2T BKPM




PEMERINTAH PROVINSI SULAWESI SELATAN
DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU
BIDANG PENYELENGGARAAN PELAYANAN PERIZINAN

Nomor : 3605/S.01/PTSP/2018
 Lampiran : -
 Perihal : Izin Penelitian

Kepada Yth.
 Bupati Gowa

di-
Tempat

Berdasarkan surat Dekan Fak. Ekonomi & Bisnis Islam UIN Alauddin Makassar Nomor : 5063/EB/PTSP.00.9/07/2018 tanggal 13 Juli 2018 perihal tersebut diatas, mahasiswa/peneliti dibawah ini:

Nama : SYAHRIL SUPRIANTO
 Nomor Pokok : 80200114079
 Program Studi : Manajemen
 Pekerjaan/Lembaga : Mahasiswa(S1)
 Alamat : Jl. Sit Alauddin No. 93 Makassar

Bermaksud untuk melakukan penelitian di daerah/ Kantor saudara dalam rangka penyusunan Skripsi, dengan judul :

" PENGARUH KONFLIK DAN BEBAN KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION KARYAWAN RUMAH MAKAN PAK TJOMOT DI KABUPATEN GOWA "

Yang akan dilaksanakan dari : Tgl. 25 Juli s/d 22 Agustus 2018

Sehubungan dengan hal tersebut diatas, pada prinsipnya kami *menyetujui* kegiatan dimaksud dengan ketentuan yang tertera di belakang surat izin penelitian.

Demikian Surat Keterangan ini diberikan agar dipergunakan sebagaimana mestinya.

Diberikan di Makassar
 Pada tanggal : 25 Juli 2018

A.N. GUBERNUR SULAWESI SELATAN
KEPALA DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU PROVINSI SULAWESI SELATAN
 Sekeloa Administrator Pelayanan Perizinan Terpadu



A.N. YAMIN, SE., MS.
 Pangkat : Pembina Utama Madya
 NIP : 19510513 199002 1 002

Lampiran 1/1
 1. Dekan Fak. Ekonomi & Bisnis Islam UIN Alauddin Makassar di Makassar;
 2. Pengetik.



**PEMERINTAH KABUPATEN GOWA
BADAN KESATUAN BANGSA DAN POLITIK**

Jln. Masjid Raya No. 30. Telepon. 884637. Sungguminasa – Gowa

Sungguminasa, 31 Juli 2018

Kepada

Nomor : 070/157 /BKB.P/2018

Lamp : -

Perihal : Rekomendasi Penelitian

Yth. Ka. Rumah Makan Pak. Tjomot

Kab. Gowa

Di-

Tempat

Surat Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sul-Sel
Nomor: 3605/S.01/PTSP/2018 tanggal 25 Juli 2018 tentang Rekomendasi Penelitian

Dengan ini disampaikan kepada saudara bahwa yang tersebut di bawah ini:

Nama : **SYAHRIL SUPIANTO**
Tempat/Tanggal Lahir : **Pawaso, 19 Agustus 1996**
Jenis kelamin : **Laki-Laki**
Pekerjaan/Lembaga : **Mahasiswa (S1)**
Alamat : **Jl. Sultan Alauddin**

Bermaksud akan mengadakan Penelitian/Pengumpulan Data dalam rangka penyelesaian Skripsi/Tesis di wilayah/tempat Bapak/Ibu yang berjudul **"PENGARUH KONFLIK DAN BEBAN KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION KARYAWAN RUMAH MAKAN PAK TJOMOT DI KABUPATEN GOWA"**

Selama : 25 Juli s/d 22 Agustus 2018
Pengikut : Tidak Ada

Sehubungan dengan hal tersebut di atas, maka pada prinsipnya kami dapat menyetujui kegiatan tersebut dengan ketentuan :

1. Sebelum dan sesudah melaksanakan kegiatan kepada yang bersangkutan harus melapor kepada Bupati Cq. Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kab.Gowa;
2. Penelitian/Pengambilan Data tidak menyimpang dari izin yang diberikan.;
3. Menanti semua peraturan perundang-undangan yang berlaku dan mengindahkan adat istiadat setempat;
4. Menyerahkan 1 (satu) Eksemplar copy hasil penelitian kepada Bupati Gowa Cq. Kepala Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kab.Gowa

Demikian disampaikan dan untuk lancarnya pelaksanaan dimaksud diharapkan bantuan seperlunya.

An. BUPATI GOWA
KEPALA BADAN

DRS. BAHARUDDIN.T
Pangkat : Pembina Utama Muda
NIP : 19600124 197911 1 001

Tembusan :

1. Bupati Gowa (sebagai laporan);
2. Dekan Fak. Ekonomi & Bisnis Islam UIN Alauddin Makassar;
3. Yang bersangkutan;
4. Bertinggal.-

DARTAR RIWAYAT HIDUP



Syahril Supianto, lahir di Pawosoi, pada tanggal 19 Agustus 1996. Anak pertama dari dua bersaudara, pasangan dari Masnang dan Hasnawati. Peneliti memulai pendidikan di SD Negeri 137 Molelengku, Kecamatan Wotu, Kabupaten Luwu Timur dan lulus pada tahun 2008. Kemudian melanjutkan pendidikan di SMP Negeri 3 Wotu dan lulus pada tahun 2011. Setelah itu melanjutkan pendidikan di SMK Negeri 1 Tomoni dengan mengambil jurusan Teknik Komputer dan Jaringan (TKJ) di Kabupaten Luwu Timur dan lulus pada tahun 2014. Pada tahun 2014 peneliti melanjutkan pendidikan di Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, mengambil jurusan Manajemen ekonomi, konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
ALAUDDIN
M A K A S S A R